

PENGARUH KONFLIK KERJA, KOMPENSASI DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CENDANA DIGITAL PRINTING SEMARANG

Ronny Yovie Widiyanto¹⁾ Adjie Seputra, SE.MM²⁾ Drs Rahaju Djati, M.Si³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perselisihan perburuhan, kompensasi dan moral terhadap produktivitas kerja karyawan Cendana Digital Printing Semarang. Populasi penelitian ini adalah karyawan Cendana Digital Printing Semarang Jl. MT. Hariono 661A, Semarang, 45 Total Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh (sensus), karena semua anggota populasi digunakan untuk survei. Output SPSS menunjukkan bahwa variabel perselisihan perburuhan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,208 (positif) dengan nilai signifikansi $0,006 < 0 > F$ Tabel 3,22 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,000$. Untuk 0,05 H4 diterima Beberapa parameter individu berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Kompensasi, Etos Kerja, dan Produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of labor disputes, compensation and morale on the productivity of Cendana Digital Printing Semarang's employees. The population of this study was employees of Cendana Digital Printing Semarang, Jl. MT. Hariono 661A, Semarang, 45 people in total. The sampling technique was a saturated sample (census), as all members of the population were used as study subjects. The SPSS output shows that the labor dispute variable partially has a positive and significant effect on labor productivity. This is indicated by the regression coefficient 0.208 (positive) and the significance value (Sig.) 0.000 <> in Table 3.22 with a significance value of 0.006. If 0.05, H4 is accepted. Individual parameters have a partially positive and significant impact on work motivation.

Keywords: Work Conflict, Compensation, Work Ethic, and Work Productivity

PENDAHULUAN

Pencapaian organisasi dikendalikan oleh SDM, karena tanpa SDM organisasi tidak dapat mencapai tujuan organisasi. SDM yang baik dan ideal secara langsung akan mempengaruhi pencapaian organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sebuah organisasi yang sukses tidak hanya memberikan tugas kepada perwakilan, tetapi juga berfokus pada apa yang dibutuhkan perwakilan dengan tujuan agar pekerja dapat bekerja dengan mudah. SDM yang kebutuhannya telah terpenuhi, perwakilan akan akibatnya memberikan lebih dari yang diharapkan oleh organisasi sehingga efisiensi pekerja juga dipandang secara umum baik oleh organisasi (Agustini dan Dewi, 2019).

Kegunaan adalah kapasitas perwakilan untuk menyelesaikan tugas tertentu seperti yang ditunjukkan oleh norma, puncak, biaya dan kecepatan dengan tujuan bahwa penggunaan SDM yang produktif dan kuat dalam suatu asosiasi sangat penting untuk membangun kelangsungan hidup dan kemampuan berbicara secara umum. Kegunaan pekerja sangat penting dalam organisasi, dengan asumsi perwakilan bekerja dengan baik maka organisasi dikatakan unggul dalam mencapai tujuannya dan jika pekerja tidak bekerja secara menguntungkan maka organisasi dikatakan lalai mencapai tujuan organisasi. Kegunaan pada dasarnya merupakan efek samping dari prasyarat kerja yang harus dipenuhi oleh pekerja. Seorang pekerja dapat dikatakan berguna dan harus didasarkan pada kapasitas dan kemampuan sesuai keterampilan dan harus dijunjung tinggi oleh disiplin kerja yang tinggi (Agustini dan Dewi, 2019).

Banyak variabel yang dapat mempengaruhi efisiensi pekerja. Seperti yang ditunjukkan oleh Wibowo (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa perjuangan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja. Perjuangan kerja adalah suatu inkonsistensi atau kesalahan yang diidentifikasi dengan tujuan, sasaran, pemikiran, keyakinan dan perasaan dalam

diri orang atau kumpulan untuk membuat penilaian yang kontras (Wibowo, 2018). Di dalam organisasi ada beberapa struktur dan gaya yang menggagalkan asosiasi orang dengan orang atau pertemuan yang lebih besar. Kehadiran berbagai perspektif secara teratur membuka pintu terbuka untuk kisi-kisi antara perwakilan baik secara merata maupun ke arah atas, kondisi yang tidak realistis, kesedihan yang membuat sulit bagi perwakilan untuk bekerja sama. Tidak adanya hubungan kerja yang baik karena perbedaan penilaian atau gesekan antar perwakilan membuat setiap individu menjadi tidak berguna sehingga efisiensi otoritas juga akan terganggu (Wibowo, 2018).

Hasil tersebut didukung oleh eksplorasi Wibowo dan Tune pada (2019) yang mengungkapkan bahwa perjuangan kerja mempengaruhi efisiensi kerja. Bagaimanapun sejalan dengan itu, konsekuensi pemeriksaan Depiansah, dkk (2020) menyatakan bahwa perjuangan kerja tidak berdampak pada kemanfaatan kerja.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja adalah remunerasi. Hal ini sesuai dengan konsekuensi eksplorasi Santoni dan Suana (2018) yang menyatakan bahwa remunerasi mempengaruhi kemanfaatan kerja. Pembayaran adalah jenis angsuran sebagai uang tunai dan selain uang tunai yang ditawarkan kepada perwakilan sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan perwakilan kepada organisasi (Afida dan Sulistyawati, 2021). Gaji harus didasarkan pada standar kesopanan dan nilai. Pedoman kesopanan adalah ukuran balas jasa harus sesuai dengan jenis pekerjaan, pelaksanaan pekerjaan, bahaya pekerjaan dan kewajiban pekerjaan. Pedoman kemungkinan adalah bahwa remunerasi yang didapat dapat mengatasi masalah dan tingkat standar yang optimal (Santoni dan Suana, 2018). Remunerasi yang rendah dapat mengurangi efisiensi kerja pekerja dan upah yang tinggi dapat memperluas kegunaan kerja yang representatif, sehingga upah merupakan prasyarat utama bagi pekerja untuk bekerja secara menguntungkan (Agustini dan Dewi, 2019).

Hasil ini didukung oleh penelitian Agustini dan Dewi (2019) yang menyatakan bahwa remunerasi mempengaruhi efisiensi kerja. Bagaimanapun, hasil pemeriksaan Afida dan Sulistyawati (2021) bagaimanapun juga menyatakan bahwa upah tidak berdampak pada efisiensi kerja. Komponen lain yang dapat mempengaruhi kemanfaatan kerja adalah sikap kerja keras. Prajitno dan Suprpto (2018) dalam reviewnya menyatakan bahwa sikap kerja keras mempengaruhi kemanfaatan kerja. Sikap kerja keras adalah mentalitas yang paling tegak premis individu yang dapat mempengaruhi perilaku kerjanya (Lengkong, et al, 2020). Sikap kerja keras seorang individu akan menjadi pendorong utama aktivitasnya, sehingga sikap kerja keras yang tinggi akan menjadi kebutuhan pokok yang harus diciptakan dalam hidupnya. Hal ini selanjutnya akan membuka cara pandang dan mentalitas seseorang untuk menilai tinggi pada pekerjaan yang sulit dan kejujuran, sehingga mengurangi cara pandang ketidakberdayaan dan fokus pada kualitas yang sesuai (Arisanti, 2019). Tanpa memiliki sikap kerja keras yang baik, seorang wakil akan merasa terbebani dengan segala kewajiban kerja dan akibat buruknya tidak dapat membangun kebermampuan organisasi sesuai tujuan ideal.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Arisanti (2019) yang menyatakan bahwa sikap kerja keras mempengaruhi kemanfaatan kerja. Bagaimanapun, konsekuensi pemeriksaan oleh Lengkong, dkk (2020) mengungkapkan perbedaan bahwa sikap kerja keras tidak berdampak pada kemanfaatan kerja. Perspektif lain yang mempengaruhi kemanfaatan kerja pekerja adalah adanya bentrokan kerja, remunerasi dan sikap kerja keras. Efek samping dari pra-review yang diarahkan oleh para ilmuwan dengan perwakilan Cendana Computerized Printing Semarang mengurangi kegunaan kerja dari Cendana Advanced Printing perwakilan Semarang.

Dari respon yang tepat salah satu perwakilan Cendana Advanced Printing Semarang bahwa ada permasalahan yang terjadi di Cendana Computerized Printing Semarang, misalnya bentrokan kerja yang sering terjadi antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, perwakilan dan manajer sehingga tingkat efisiensi kerja pekerja berkurang. Kemudian, pada saat itu permasalahan yang terjadi meskipun terjadi bentrokan pekerjaan adalah remunerasi perwakilan Cendana Computerized Printing Semarang yang umumnya tidak banyak dan tidak sampai ke UMR di kota Semarang, dan dalam pemberian reward jumlahnya adil. Sedikit walaupun dalam satu bulan perusahaan Cendana Advanced Printing Semarang telah sampai pada tujuan, dan anehnya kemudian dalam pemberian reward secara berkala terlambat atau sering mundur dari tanggal yang dijamin oleh perusahaan Cendana Advanced Printing Semarang, sehingga akan berkurang sikap kerja keras pekerja Cendana Computerized Printing Semarang yang mengakibatkan turunnya efisiensi kerja pekerja. Pada bulan Januari, November, Desember, target yang ditetapkan organisasi terlampaui, sedangkan pada musim semi, Mei, Juni, Agustus, September, Oktober terjadi penurunan efisiensi kerja yang dicapai oleh perwakilan Cendana Computerized Printing Semarang. Sementara itu, pada bulan April terjadi penurunan yang sangat kritis dari target yang ditetapkan pada 250.000 penawaran dengan pengakuan 187.670 penawaran.

TINJAUAN TEORITIS

A. Konflik Kerja

Perjuangan kerja adalah disparitas atau perbedaan antara tujuan yang ingin dicapai atau teknik yang digunakan

untuk mencapai tujuan tersebut (Marwansyah, 2016). Memahami perjuangan kerja adalah siklus yang dimulai ketika satu pihak melihat pihak lain secara berlawanan telah memengaruhi semua yang sering dipikirkan pihak utama (Robbins dan Judge, 2016). Satu lagi arti penting perjuangan kerja adalah siklus atau konsekuensi dari suatu asosiasi dimana pihak prinsipal merasa keuntungannya bertentangan atau dirugikan oleh pihak lain (Wibowo, 2019).

Dari beberapa catatan harian eksplorasi, diperoleh perbedaan makna perjuangan kerja sebagai inkonsistensi yang diidentifikasi dengan tujuan, sasaran, keyakinan, renungan dan perasaan yang terjadi pada setiap individu atau perkumpulan sehingga menimbulkan pertentangan atau penilaian tersendiri (Wibowo, 2018). Satu lagi gambaran perjuangan kerja adalah bermacam-macam praktik bentrok atau inkonsistensi antara setidaknya dua individu yang terjadi karena kontras menurut perspektif status, tujuan, dan kearifan (Depiansah, et al, 2020).

Setiap orang dalam hidup memiliki berbagai kesimpulan, tujuan, kebutuhan, keinginan, kecenderungan, nilai, pemahaman tentang realitas dan realitas, dll. Memang, bahkan di antara individu yang memiliki koneksi terdekat atau terdekat, ada kontras yang dapat memicu perjuangan (Marwansyah, 2016).

Dalam suatu perkumpulan, pertikaian antar individu tidak dapat dihindarkan. Bahkan ada yang mengatakan bahwa salah satu ciri dari pertemuan yang berpengalaman adalah keinginan dan kemampuan untuk mengangkat bentrokan ke permukaan sehingga bisa diperiksa, dengan kemungkinan yang lebih besar untuk diselesaikan (Marwansyah, 2016).

Semua perjuangan yang terjadi dalam asosiasi tidak dapat dihapuskan dengan cara tertentu. Meskipun demikian, konsekuensi buruk dari pertengkaran dapat dikurangi dengan membawanya ke permukaan dan mendiskusikannya. Oleh karena itu, untuk mengurangi atau menghilangkan akibat yang merugikan dan memperoleh keuntungan serta bentrokan yang terjadi, khususnya dalam suasana yang berwibawa, bentrokan harus diawasi dengan tepat. Dengan demikian, untuk menjadi seorang administrator yang handal dalam mengawasi SDM, diperlukan kemampuan perdamaian yang memadai (Marwansyah, 2016).

B. Kompensasi

Gaji adalah semua yang perwakilan dapatkan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka, baik sebagai tingkat gaji, upah, kekuatan motivasi, dan tunjangan (Ansory dan Indrasari, 2018). Sulistiyani dan Rosidah (2018) menggambarkan bahwa gaji adalah keseluruhan pengaturan keuntungan yang diberikan asosiasi kepada perwakilan dengan komponen dan strategi yang dengannya keuntungan ini dapat disampaikan. Menurut Sutrisno (2019), gaji adalah berbagai macam hibah baik tunai maupun non tunai yang diberikan kepada pekerja secara wajar dan layak untuk administrasinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa catatan harian eksplorasi, terlihat bahwa remunerasi adalah jenis remunerasi yang diberikan oleh organisasi kepada perwakilan untuk administrasi mereka untuk diselesaikan oleh organisasi (Santoni dan Suana, 2018). Satu lagi signifikansi gaji adalah cara pandang pekerja terhadap hadiah yang diberikan organisasi atas komitmennya terhadap organisasi (Agustini dan Dewi, 2019).

Remunerasi adalah salah satu kapasitas yang signifikan dalam aset manusia dewan (HRM). Ini karena remunerasi adalah salah satu bagian yang paling sensitif dari sebuah hubungan kerja. Hal-hal yang sering terjadi dalam

hubungan kerja mengandung masalah remunerasi dan berbagai sudut terkait, misalnya, tunjangan, kenaikan gaji, konstruksi hierarkis, skala gaji. Namun, masih banyak organisasi yang belum memahami sistem pembayaran seperti yang diharapkan. Kerangka remunerasi membantu dalam memperkuat kualitas kunci asosiasi dalam bekerja dengan pencapaian tujuan hierarkis (Sutrisno, 2019).

Pembayaran adalah konsekuensi dari tawaran perwakilan ke organisasi. Namun demikian, untuk situasi ini juga ada pengaturan bahwa perwakilan telah memberikan semua kapasitas kerjanya kepada organisasi, sehingga organisasi harus memberikan kompensasi yang sebanding dengan upaya perwakilan (Sutrisno, 2019).

Remunerasi yang sangat diawasi akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, mempertahankan, dan mempertahankan pekerja dengan baik. Kemudian lagi, tanpa remunerasi yang memadai, perwakilan yang ada mungkin akan meninggalkan organisasi. Kekecewaan pada kekurangan pembayaran yang nyata akan mengurangi eksekusi, meningkatkan protes, menyebabkan pemogokan, dan mengarah pada aktivitas fisik dan mental, misalnya, meningkatkan tingkat pembolosan dan pergantian perwakilan, yang dengan demikian akan menurunkan kesejahteraan emosional pekerja yang memburuk. Di sisi lain, dengan asumsi ada biaya yang berlebihan, itu juga akan membuat organisasi dan orang-orang mengurangi persaingan dan menimbulkan ketegangan, rasa tanggung jawab, dan suasana canggung di antara perwakilan (Sulistiyani dan Rosidah, 2018).

Gaji yang layak sangat penting dan disesuaikan dengan situasi ekonomi kerja yang ada di iklim luar. Remunerasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah bisnis di kemudian hari atau dapat merugikan asosiasi atau organisasi. Pengamanan juga harus diberikan kepada para pekerja agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tenang sehingga presentasi dan komitmen para ahli ini dapat tetap maksimal setiap saat (Ansory dan Indrasari, 2018).

Remunerasi sangat penting bagi dua perwakilan dan membayar pemasok. Hal ini karena remunerasi merupakan salah satu jenis pendapatan bagi perwakilan dan keluarganya. Gaji juga merupakan gambaran dari posisi sosial pekerja. Derajat gaji sangat menentukan dalam menentukan jalan hidup (Mangkunegara, 2016).

Bagi bisnis dan organisasi, gaji menjadi pertimbangan utama dalam bekerja. Strategi kepegawaian berkaitan erat dengan pertimbangan untuk memutuskan remunerasi yang representatif. Tingkat upah secara tegas diidentifikasi dengan tingkat instruksi, tingkat posisi, dan tempat tinggal pekerja. Oleh karena itu, dalam menentukan remunerasi, pekerja harus didasarkan pada evaluasi pameran, kondisi perwakilan, tingkat pelatihan, posisi dan tempat tinggal pekerja (Mangkunegara, 2016).

Gaji yang diberikan kepada perwakilan sangat kuat adil dan adil pemenuhan pekerjaan dan inspirasi kerja, sama seperti hasil kerja. Organisasi yang memutuskan tingkat upah dengan mempertimbangkan cara hidup yang khas, akan mengizinkan perwakilan untuk bekerja dengan penuh inspirasi. Hal ini karena inspirasi kerja pekerja sangat dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya basis keberadaan perwakilan dan keluarganya (Mangkunegara, 2016).

C. Etos Kerja

Sikap kerja keras adalah semua latihan pekerja yang ditunjukkan dalam perspektif dan perilaku mereka di tempat kerja tergantung pada keyakinan mereka bahwa bekerja adalah pengabdian (Prajitno dan Suprpto, 2018). Satu lagi

gambaran sikap kerja keras adalah disposisi moral paling mendasar dari seorang individu yang dapat mempengaruhi perilaku kerjanya (Lengkong, et al, 2020).

Sikap kerja keras yang digerakkan oleh perwakilan akan menjadi sumber inspirasi utama untuk kegiatan mereka. Dengan asumsi hal tersebut terkait dengan kondisi eksistensi manusia yang tercipta, maka pada saat itulah sikap kerja keras yang tinggi akan dijadikan sebagai kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dalam kehidupan tersebut. Hal ini akan membuka perspektif dan mentalitas perwakilan untuk sangat menghargai kerja keras dan keikhlasan, sehingga dapat mendobrak cara pandang kerja yang sembrono dan tidak mengarah pada mutu atau kualitas yang sesuai (Arisanti, 2019).

Sikap kerja keras umumnya merupakan rutinitas positif yang meliputi disiplin, kesungguhan, kewajiban, tidak kenal lelah, kegigihan tergantung pada moral yang harus dilakukan di lingkungan kerja. Tanpa sikap kerja keras ini, seorang pekerja akan merasa terbebani dengan segala kewajiban kerja dan akibat buruknya tidak dapat membangun kebermanfaatan organisasi sesuai tujuan ideal (Arisanti, 2019).

Dengan cara ini, individu yang berfungsi harus memiliki moral dan perspektif yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan, dan harus memiliki inspirasi dan hiburan dan energi untuk melakukan pekerjaan dan menyukai pekerjaan itu. Jika individu menyelesaikan sikap kerja kerasnya dengan baik, maka pada saat itu pekerjaan mereka akan berjalan sesuai keinginan (Arisanti, 2019).

Dengan asumsi pandangan atau mentalitas dipandang sebagai kekurangan dalam kehidupan sehari-hari, dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki sikap kerja keras yang cukup rendah. Di sisi lain, dengan asumsi perspektif tunggal disposisi sebagai sesuatu yang terhormat terhadap kehidupan manusia, dapat dikatakan bahwa individu tersebut pada umumnya memiliki sikap kerja keras yang tinggi (Prajitno dan Suprpto, 2018).

Sikap kerja keras disebut juga dengan kata moral yang praktis mendekati etika dengan positif atau negatif (moral), sehingga sikap kerja keras mengandung energi atau semangat yang tinggi untuk mencapai sesuatu secara ideal, lebih baik, dan bahkan upaya untuk mencapai sifat kerja yang ideal. seperti yang bisa diharapkan. Hal ini menyiratkan adanya semangat untuk menyelesaikan suatu tugas dan menjauhi segala hal yang merugikan sehingga setiap pekerjaan terkoordinasi untuk mengurangi atau bahkan membunuh blunder akibat dari pekerjaan mereka (Prajitno dan Suprpto, 2018).

Dengan asumsi ada individu, asosiasi, atau wilayah lokal yang berpegang pada pandangan dunia kerja tertentu, memiliki keyakinan yang sungguh-sungguh dan tulus, dan terfokus pada pandangan dunia kerja tersebut, maka keyakinan tersebut akan melahirkan perspektif kerja dan perilaku kerja yang sesungguhnya. Mentalitas kerja dan budaya kerja merupakan sikap kerja keras yang terjadi dalam pergaulan (Prajitno dan Suprpto, 2018).

Perwakilan yang memiliki sikap kerja keras yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti mendapatkan tendangan keluar dari peluang untuk bekerja keras, bersikap masuk akal, tidak melakukan apa-apa saat bekerja, perlu memberi lebih dari apa yang diharapkan, mampu bekerja sama, mengenai mitra, dll. Organisasi mengantisipasi bahwa karyawan harus memiliki sikap kerja keras yang tinggi

sehingga dapat menambah kemajuan organisasi secara keseluruhan (Lengkong, dkk, 2020).

Setiap pendudukan yang dilakukan sesuai dengan oposisi yang dimiliki oleh kaum buruh, pasti akan memberikan tujuan yang wajar. Pekerjaan harus dilakukan oleh tenaga ahli yang memang memiliki penguasaan di bidang pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan tersebut mungkin saja diselesaikan oleh perwakilan yang tidak sesuai dengan kapasitasnya, melainkan tidak akan ideal meskipun pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dan tidak akan ideal dalam pelaksanaannya. Ini tidak hanya menyangkut penyelesaian pekerjaan yang sebenarnya, tetapi lebih pada energi dalam menyelesaikan pekerjaan dan ada pemenuhan dengan pekerjaan yang dilakukan. Sejalan dengan itu, kewajiban yang melekat pada pekerja berubah menjadi perintah yang dilakukan secara utuh dan sarat dengan kesungguhan (Lengkong, dkk, 2020).

Sikap kerja keras yang buruk akan mengakibatkan berkurangnya sifat yayasannya atau organisasi yang ada, individu akan berharap bahwa perwakilannya buruk dalam pekerjaannya dan tidak sesuai dengan apa yang telah diatur dalam pedoman organisasi atau kelembagaan yang telah dibuat. Banyak pengaturan atau pedoman mengenai sikap kerja keras atau budaya kerja telah ditetapkan atau diperlihatkan dalam suatu pendirian atau organisasi dengan kedok bahwa para wakilnya memahami dan dapat menyetujui pedoman yang dibuat oleh yayasannya atau organisasi tersebut (Lengkong, dkk, 2020).

D. Produktivitas Kerja

Kegunaan kerja adalah seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam siklus penciptaan (Sulistiyani dan Rosidah, 2018). Satu lagi makna kebermanfaatannya kerja adalah kerinduan manusia untuk memperbaiki hari ini dari hari kemarin dan memperbaiki hari esok dari hari ini (Sutrisno, 2019).

Dari beberapa catatan harian penelitian, terlihat bahwa kemanfaatan kerja adalah hasil kerja dan produk yang dibuat oleh orang atau pertemuan yang menunjukkan pemikiran tentang sumber informasi dan hasil dengan kegiatan pencapaian yang cukup cakup dan layak seperti yang diharapkan (Wibowo, 2018). Satu lagi pentingnya kebermanfaatannya kerja adalah cara pandang pekerja terhadap kemampuannya untuk melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi (Agustini dan Dewi, 2019). Satu lagi penggambaran kemanfaatan kerja adalah mentalitas psikologis yang secara konsisten berusaha dan mempertahankan sudut pandang sedemikian rupa sehingga realitas saat ini harus lebih unggul dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari sebelumnya (Depiansah, dkk, 2020).

SDM merupakan komponen yang paling esensial dalam pergaulan, harus dirasakan dan diakui oleh para eksekutif. Memperluas kegunaan kerja hanya bisa dibayangkan oleh orang-orang. Kemudian lagi, SDM juga dapat menjadi alasan pemborosan dan kegagalan dalam struktur yang berbeda. Dengan demikian, organisasi harus fokus pada perwakilan yang menjadi salah satu tuntutan dalam pekerjaan umum untuk meningkatkan efisiensi kerja (Sutrisno, 2019).

Kondisi politik dan keuangan saat ini mendesak perwakilan untuk fokus pada kapasitas kerja mereka. Dampak dari nilai produktivitas bila dibandingkan dan kualitas yang berbeda seperti hak-hak sipil, responsif politik, kemudian, pada saat itu, kelangsungan hidup pekerja telah memainkan peran utama dalam mempengaruhi pergantian peristiwa. Upaya untuk lebih mengembangkan efisiensi

telah mendorong kesepakatan yang sangat kompleks, dan bahkan pekerja memutuskan untuk bekerja (Sulistiyani dan Rosidah, 2018).

Beberapa sentimen mengkonsolidasikan makna kegunaan dengan penciptaan, sehingga efisiensi dan pencapaian sulit untuk dilihat dengan jelas. Ciptaan atau kreasi dikomunikasikan sebagai angka yang tidak proporsional dan memiliki satu aspek. Hasil kreasi atau kreasi sama tuanya dengan pembilang dalam resep efisiensi kerja. Biasanya, dengan memperluas input akan ada ekspansi yang sedang berlangsung, begitu pula sebaliknya dengan mengurangi kontribusi akan ada pengurangan yang sedang berlangsung. Ekspansi yang sedang berlangsung menunjukkan peningkatan dalam jumlah hasil yang dicapai, sementara kegunaan menyimpulkan peningkatan hasil dan peningkatan cara penciptaan dicapai. Dengan demikian, perbedaan antara penciptaan dan kegunaan menjadi jelas, di mana penciptaan tidak selalu disebabkan oleh peningkatan efisiensi, karena penciptaan dapat meningkat meskipun efisiensi tetap atau berkurang (Sutrisno, 2019).

Kegunaan kerja dapat dilihat dari tiga sudut utama dalam menjamin efisiensi yang tinggi, khususnya: a. Kerjakan kemampuan eksekutif. B. Produktivitas kerja. C. Kondisi iklim kerja. Ketiga perspektif ini saling terkait dan tergabung dalam suatu kerangka kerja dan dapat diperkirakan dengan berbagai ukuran yang umumnya langsung berbeda. Kegunaan harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penataan suatu teknik bisnis, yang mencakup bidang penciptaan, periklanan, keuangan, dan bidang lainnya (Sutrisno, 2019).

Individu yang memiliki disposisi berguna didorong untuk menjadi dinamis, imajinatif, inventif, dan terbuka namun tetap mendasar dan menerima pemikiran dan perubahan inovatif. Berkaitan dengan angkatan kerja, kegunaan kerja merupakan pemeriksaan antara hasil yang dicapai dengan dukungan angkatan kerja per satuan waktu (Sutrisno, 2019).

METODE PENELITIAN

A. POPULASI DAN SAMPEL

Penduduk adalah objek penyelidikan dari mana data akan dikumpulkan atau ditangkap dan kemudian dipilih tergantung pada situasinya (Echdar, 2017). Seluruh penduduk dalam audit ini adalah buruh Cendana Electronic Printing Semarang, Jl. MT. Haryono 661A, Semarang, diperluas sebanyak 45 orang.

METODE ANALISIS DATA

Adapun metode analisis data menggunakan analisa kuantitatif dengan SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa otentisitas merupakan suatu aktivitas yg memberitahuakn taraf atau otentisitas suatu instrumen. Instrumen krusial mempunyai otentisitas tinggi, & kebalikannya instrumen yg membutuhkan otentisitas mempunyai otentisitas rendah. Juga, output rhitung menonjol & rtabel menurut signifikansi 5%. Dalam hal diperoleh nilai rhitung > rtabel, maka artikel instrumen bisa dipercaya substansial. Dengan melihat tabel kualitas 2 hal primer menggunakan tingkat signifikansi 5% N = 45 maka nilai rtabelnya merupakan 0,294. Setiap item menurut instrumen lalu dipengaruhi sang nilai rhitung menggunakan membandingkan rhitung & rtabel.

Uji Reliabilitas

Kualitas yg tidak tergoyahkan adalah instrumen yg relatif bisa diandalkan buat dipakai menjadi indera pengumpul data lantaran instrumen tadi waktu ini sudah bagus (Arikunto, 2016). Sebuah instrumen yg solid merupakan keliru satu yg, apabila dipakai dalam kesempatan yg tidak selaras buat mengukur hal-hal komparatif, akan menaruh data yg sebanding. Dalam survei ini, uji kualitas tidak berkecimpung yg dipakai merupakan syarat Alpha Cronbach.

Dalam survei ini, uji kualitas mantap yg dipakai merupakan syarat Cronbach's Alpha menggunakan nilai baku 0,7. Mengingat uji kualitas tegas memakai Cronbach's Alpha. Dari output evaluasi kualitas yg tepat, memberitahuakn bahwa setiap variabel yg dipakai pada survei ini solid, lantaran mempunyai nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih tinggi menurut nilai patokan 0,7.

Uji Asumsi Klasik

Uji kecurigaan gaya usang diandalkan buat melihat apakah dalam contoh backslide, nilai residu mempunyai genre homogen-homogen atau nir sah-hah memenuhi asumsi tipikal. Selain itu, buat melihat apakah output evaluasi backslide sah-hah terbebas menurut perindikasi-perindikasi pengaruh sekunder multikolinearitas & heteroskedastisitas. Uji tebakan yg biasa dipakai pada penelitian ini merupakan uji normal, uji multikolinearitas & uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian ini dikoordinasikan buat menyimpulkan apakah dalam contoh backslide nilai residu bertransportasi normal atau nir. Dalam mekanisme pengulangan segera, ini ditunjukkan sang seberapa poly nilai kesalahan subjektif (e) umumnya ditimbulkan. Model pengulangan yg baik umumnya disampaikan atau mudah kalem sebagai akibatnya data bisa dicoba menggunakan sah-hah. Tes rutin dalam pengulangan bisa memakai beberapa metode, termasuk metodologi plot kemungkinan yg mempertimbangkan penyebaran habis-habisan menurut penyebaran umum. Pembeneran pada kembali menetapkan buat mencicipi konsistensi merupakan menggunakan mengharapn bahwa data menyebar pada lebih kurang kemiringan & mengikuti bantalan miring, lalu, penumpukan biasanya diarahkan. Untuk ketika yg singkat, apabila data menyebar menurut rabat atau nir mengikuti heading miring, maka, dalam waktu itu, residual umumnya nir menyebar. Pada output pada atas, sangat terlihat bahwa data menyebar pada lebih kurang irisan & mengikuti jalannya pemotongan, sebagai akibatnya kelebihan data menyebar menggunakan tepat.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berarti menguji apakah terdapat interaksi antar variabel otonom pada contoh backslide. Model pengulangan yg baik seharusnya nir memiliki interaksi antara faktor bebas. Menerima bahwa variabel otonom berafiliasi satu sama lain, maka, elemen-elemen ini nir genap. Unsur yg seimbang merupakan faktor bebas yg interaksi harga antar unsur independennya sama menggunakan nir terdapat (Ghozali, 2016). Untuk membedakan terdapat tidaknya multikolinearitas, sebagian akbar menggunakan melihat kualitas Fleksibilitas & VIF dalam output straight backslide.

Strategi bergerak maju menggunakan perkiraan fleksibilitas lebih menurut 0,10 & VIF pada bawah 10, maka nir terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan dalam tabel pada atas memberitahuakn bahwa nilai VIF menurut seluruh variabel independen jauh pada bawah 10 & output evaluasi porto fleksibilitas lebih mencolok daripada 0,10 yg menyimpulkan nir terdapat interaksi antara elemen otonom. Sejalan menggunakan itu, secara generik akan beralasan bahwa nir terdapat multikolinearitas antara elemen-elemen otonom pada contoh backslide.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan buat menguji apakah dalam contoh relaps terdapat perbedaan disparitas menurut berlama-lamanya persepsi satu menggunakan persepsi yg lumrah diklaim homoskedastisitas & apabila dipercaya spesial diklaim heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model relaps yg layak membutuhkan kekurangan kasus heteroskedastisitas. Salah satu metode buat menguji dugaan heteroskedastisitas merupakan menggunakan memanfaatkan uji scatterplots. Alasan penentuan pilihan buat mengenali insiden heteroskedastisitas merupakan menggunakan perkiraan penyebaran kabar merupakan normal & struktur model tertentu, dipercaya terdapat heteroskedastisitas, ad interim perkiraan peredaran model nir bisa diprediksi & nir menciptakan model spesifik, maka dalam ketika itu nir terdapat kasus heteroskedastisitas. Dari output pada atas, sangat terlihat bahwa penyebaran model bersifat jarang & nir menciptakan model yg spesifik, sebagai akibatnya cenderung bisa disimpulkan bahwa nir terdapat kasus heteroskedastisitas pada kabar yg ditangani.

Analisis Regresi

Repeat merupakan metode pada pengetahuan yg bisa dipakai buat melihat terdapat atau tidaknya suatu interaksi (interaksi karena akibat) & diperkenalkan menjadi contoh atau syarat yg bertujuan. Backslide bisa dipakai buat mengantisipasi atau menyebarkan contoh yg dikenal menjadi syarat backslide. Pemeriksaan ulang itu sendiri dipakai buat menentukan sejauh mana variabel mempengaruhi elemen cara lain atau beberapa elemen unik.

Kuantitas kondisi pengulangan dapat diperjelas sebagai berikut: faktor pertempuran kerja (X1), kompensasi (X2) dan perilaku kerja sulit (X3) memiliki koefisien pengulangan positif, hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor penilaian mempengaruhi efektivitas kerja (Y), sehingga mengharapn perluasan dalam pertempuran kerja (X1), kompensasi (X2) dan disposisi kerja yang sulit (X3) akan mengumpulkan manfaat kerja (Y).

sebuah. Stabil (α) dari = 13,258

Investigasi:

Menerima konflik kerja, kompensasi dan mentalitas kerja sulit adalah 0 atau terbunuh, maka, pada saat itu, sekitar itu, utilitas kerja akan meningkat sebesar 13.258 unit. Senilai $b1 = 0,208$

Investigasi:

Variabel permasalahan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan efektivitas kerja. apabila terjadi perluasan 1% dalam variabel work battle, maka dalam ketika itu, maka laba kerja akan semakin tinggi sebanyak 20,8 % menggunakan perkiraan variabel kompensasi & mentalitas kerja sulit stabil.

C. Nilai $b_2 = 0,521$

Investigasi:

Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap ekspansi kecakapan kerja. apabila masih ada penambahan 1% dalam variabel kompensasi, maka dalam ketika itu, produktivitas kerja akan semakin tinggi sebanyak 52,1 unit menggunakan mendapat faktor pertempuran kerja & konduite kerja sulit yg stabil.

D. harga $b_3 = 0,132$

Penyelidikan :

Variabel mentalitas kerja sulit berpengaruh positif terhadap peningkatan efektivitas kerja. apabila masih ada penambahan 1% dalam variabel konduite kerja sulit, maka dalam ketika itu, laba kerja akan semakin tinggi sebanyak 13,2% menggunakan faktor pertempuran kerja & kompensasi tetap.

e. Kemudian, dalam ketika itu, syarat kekambuhan bisa disusun menjadi berikut:

$$Y = 13,258 + 0,208 X_1 + 0,521 X_2 + 0,132 X_3 + e$$

Uji Godness Of Fit

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dipakai buat menguji unsur-unsur yg mensugesti unsur-unsur otonom dalam variabel terikat secara mandiri (sendiri), kemudian, dalam ketika itu, uji t dipakai pada lebih kurang itu. Rumus t tabel = jumlah 2 responden pendek atau disusun menggunakan keadaan : t tabel = 45 - dua = 43, perhatikan nilai t tabel 1,68107. Mengingat pengaruh samping menurut inspeksi kekambuhan didapat:

1. Variabel Perjuangan Kerja (X1)

Penyelidikan :

Variabel work battle mempunyai nilai t hitung sebanyak dua,878 menggunakan tingkat signifikansi 0,006 menggunakan alasan bahwa thitung esteem dua,878 > t tabel 1,68107 & signifikansi esteem (Sig.) sebanyak 0,006 < 0>

dua. Variabel Remunerasi (X2)

Penyelidikan :

Variabel kompensasi mempunyai nilai t-hitung sebanyak dua,639 & taraf signifikansi sebanyak 0,012, lantaran thitung esteem sebanyak dua,639 > t tabel 1,68107 & signifikansi esteem (Sig.) sebanyak 0,012 < 0>

3. Variabel Sikap Kerja Keras (X3)

Investigasi:

Variabel perilaku kerja sukar mempunyai nilai t hitung sebanyak dua,516 menggunakan tingkat signifikansi 0,016, menggunakan alasan bahwa nilai t hitung dua,516 > t tabel 1,68107 & signifikansi harga diri (Sig.) 0,016 < 0>

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menguji dampak faktor bebas secara terus menerus (tanpa penundaan sesaat) terhadap perubahan nilai variabel terikat, dibantu menggunakan menguji akbar kecilnya perubahan nilai variabel terikat yg bisa dijelaskan menggunakan perubahan sifat masing-masing variabel bebas, maka sangat krusial buat melakukan uji F. Uji F atau ANOVA ditutup menggunakan mengusut taraf signifikansi yg dialokasikan buat diselidiki menggunakan nilai output penyelidikan yg masuk akal (Ghozali, 2011). Untuk memperhatikan tabel F, pertama-tama kita wajib mengikuti kualitas $df_1(N_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df_2(N_2) = n - k = 45 - 3 = 42$, sepanjang garis ini F tabel kualitas $df_1(2)$ & $df_2(42) = 3,22$

Unsur usaha kerja, kompensasi & disposisi kerja sulit nir terlalu dipengaruhi nilai F sebanyak 8,064 menggunakan tingkat signifikansi 0,000, masih pada atas nilai F sebanyak 8,064 > F tabel 3,22 & nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0>

Koefisien Determinasi (R Square)

Pengujian R^2 (R Square) atau koefisien kepastian dalam dasarnya dipakai buat mengukur seberapa jauh kemampuan contoh pada mengungkapkan keragaman variabel terikat atau variabel terikat. Nilai koefisien agunan merupakan antara nir ada (0) & satu (1). Sedikit antusiasme buat R^2 menampakan bahwa batas faktor independen (otonom) pada mengungkapkan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu menampakan bahwa variabel terikat menaruh secara praktis setiap warta yg dibutuhkan buat meramalkan variasi variabel terikat.

Konsekuensi menurut pengujian koefisien agunan terhadap poly pengulangan pribadi menggunakan nilai R^2 (Changed R Square) 0,325 yg menampakan efek elemen independen pertempuran kerja, kompensasi & perspektif kerja sulit terhadap faktor profisiensi kerja merupakan 32,5% sedangkan sisanya terpengaruh sang aneka macam faktor yg nir dibedah.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pada output SPSS, koefisien backslide (b) 1 menerangkan nilai 0,208. Angka ini menerangkan bahwa buat 1 unit tambahan derajat pertempuran kerja (X1), produktivitas kerja (Y) akan semakin tinggi sebanyak 20,8%. Lantaran nilai koefisien backslide merupakan 0,208 (positif) menggunakan nilai penting 0,006 < 0>

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Pada rendemen SPSS, koefisien backslide (b) 2 menerangkan nilai sebanyak 0,521. Angka ini menyimpulkan bahwa buat 1 unit tambahan taraf kompensasi (X2), utilitas kerja (Y) akan semakin tinggi sebanyak 52,1%. Lantaran harga koefisien pengulangan merupakan 0,521 (positif) menggunakan nilai signifikansi 0,012 < 0>

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pada output SPSS, koefisien backslide (b) tiga menerangkan nilai 0,132. Angka ini menerangkan bahwa buat 1 unit tambahan derajat kesulitan kerja (X3), nilai produktivitas kerja (Y) akan semakin tinggi sebanyak 13,2%. Lantaran nilai koefisien luncuran mundur merupakan 0,132 (positif) menggunakan nilai signifikansi 0,016 < 0>

Pengaruh Perseteruan Kerja, Kompensasi & Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pada output SPSS, nilai F hal nir ditetapkan sebagai 8,064 menggunakan taraf signifikansi 0,000, lantaran masih melayang merupakan $8,064 > F$ tabel tiga,22 & signifikansi esteem (Sig.) merupakan $0,000 < 0$

DAFTAR PUSTAKA

Gunawan, I. (2013). Rekrutmen Dan Seleksi. *Universitas Negeri Malang*, 32.

Iswari, R. indra. (2021). PENGARUH PERAN GANDA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DI PT PHAPROS TBK KOTA SEMARANG. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.

Liskayanti, G. A. P. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Tenaga Kerja pada Hotel Angsoka Singaraja. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).

Luhur, R. Y. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIRO PENGAWASAN DAN PEMERIKSAAN PT BANK PANIN TBK. VI(3), 327–344.

Mahardika, R., & Hamid, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.

Mutatawiah, N. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASTIAN MUTU PADA PT

PHAPROS, Tbk SEMARANG. 06, 34–44.

Nurhajati, B. K. &. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA BATU. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, II(2), 85–97.

Nurhayati, E. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79–91. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>

Pranesty, A. (2021). PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN PALEMBANG. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.

Pratama, O. (2017). PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PHAPROSTbk SEMARANG.

S, J. M. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.

Sujiati, M. S. M. dan M. N. (2017). THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SATELLITE TECHNOLOGY CENTER - NATIONAL INSTITUTE AERONAUTICS AND SPACE. *Jurnal Of Applied Management*, 21, 229–237.

T. Hani Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 Cetakan 15. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta. 145–160.

