

Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati.”

Edy Pranoto¹⁾, Andy Tri Haryono²⁾, Moh Mukeri Warso³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Productivity can be interpreted simply by increasing the quantity and quality, can also be interpreted by working effectively and efficiently. Therefore the effective and efficient productivity and quality of adjacent meaning. Resources-driven economy effectively requires organizational and technical skills, which means that the result obtained balanced output or input (economic resources) are processed. Recruitment masalahApakah formulation effect on employee productivity and the PT. Ungaran Sari Garment Unit Congol Karangjati, Does work stress affect the productivity of employees at PT. Ungaran Sari Garment Unit Congol Karangjati, Do Incentives affect the productivity of employees at PT. Ungaran Sari Garment Unit Congol Karangjati, Do Recruitment, Job stress, Incentives influence the organizational commitment as an intervening variable in PT. Ungaran Sari Garment Unit Congol Karangjati. The method of analysis using SPSS version 20.0 using multiple linear regression.

The results of the study Recruitment t count equal to 2.707 with significance values for X1 regression coefficient of 0.002 or less than alpha of 0.05 (5%). Then the null hypothesis (H0) in this study refused and accept alternative hypothesis (Ha)) l Job stress tcount of 1,155 with significant value for the regression coefficient of 0.004 X2 or smaller than alpha of 0.05 (5%). Then the null hypothesis (H0) in this study refused and accept alternative hypothesis (Ha). Incentives showed variable t count equal to 1,377 with significant value for the regression coefficient 0.000 X3 or smaller than alpha of 0.05 (5%). Then the null hypothesis (H0) in this study was rejected and the alternative hypothesis receives variable Productivity t count equal to - 1,368 with significant value for the regression coefficient 0.657 X3 or greater than alpha of 0.05 (5%). Then the null hypothesis (H0) in this study refused and accept alternative hypothesis (Ha). So we can conclude that the labor productivity variable does not affect the organization's commitment means labor productivity variable does not affect Organizational Commitment.

Keywords: recruitment, job stress, incentives, labor productivity, organizational commitment

ABSTRAK

Produktivitas dapat diartikan hanya dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas, juga dapat diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu produktivitas yang efektif dan efisien dan kualitas makna yang berdekatan. ekonomi sumber-driven efektif membutuhkan keterampilan organisasi dan teknis, yang berarti bahwa hasil yang diperoleh keluaran seimbang atau input (sumber daya ekonomi) diproses. Efek formulasi rekrutmen masalah Apakah pada produktivitas karyawan dan PT. Ungaran Sari Garment Satuan Congol Karangjati, Apakah stres kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Ungaran Sari Garment Satuan Congol Karangjati, Apakah Insentif mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Ungaran Sari Garment Satuan Congol Karangjati, Do Rekrutmen, stres kerja, Insentif mempengaruhi komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Ungaran Sari Garment Satuan Congol Karangjati. Metode analisis menggunakan SPSS versi 20.0 menggunakan regresi linier berganda.

Hasil hitung t studi Rekrutmen sebesar 2,707 dengan nilai signifikansi koefisien regresi X1 sebesar 0,002 atau kurang dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha) l Job stres thitung dari 1.155 dengan nilai yang signifikan bagi koefisien regresi 0,004 X2 atau lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Insentif menunjukkan t hitung variabel sebesar 1.377 dengan nilai yang signifikan bagi koefisien regresi 0.000 X3 atau lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H0) dalam penelitian ini ditolak dan hipotesis alternatif diterima t hitung variabel Produktivitas sebesar - 1.368 dengan nilai yang signifikan bagi koefisien regresi 0,657 X3 atau lebih besar dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas tenaga kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi berarti variabel produktivitas tenaga kerja tidak mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Kata kunci: perekrutan, stres kerja, insentif, produktivitas tenaga kerja, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Menjelang Era perdagangan bebas menyebabkan persaingan yang sangat ketat di segala bidang. Ancaman persaingan internasional, kondisi ekonomi yang tidak menentu,

perubahan teknologi yang cepat dan semakin panasnya suhu politik yang berakibat bagi stabilitas suatu Negara. Hal tersebut merupakan faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari tenaga kerja secara selektif untuk dapat dimanfaatkan secara efektif dan

efisien. Apalagi Negara Indonesia ini memiliki jumlah penduduk yang sangat besar dengan jumlah tenaga kerja yang banyak, hal ini menjadi masalah yang perlu dihadapi. Negara Indonesia ini memiliki jumlah penduduk 220 juta orang (Sumber: BPS 2013). Kondisi jumlah penduduk yang tinggi tetapi daya dukung ekonomi yang sangat terbatas, tingkat pendidikan yang rendah dan produktivitas yang masih rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini. Jumlah penduduk yang besar, apabila dapat dibina dan didayagunakan dengan baik maka akan menjadi modal dasar yang efektif untuk mencapai tujuan pembangunan ekonomi. Karena tenaga kerja yang melimpah akan mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya baik. Namun akan menjadi beban Negara apabila kualitasnya rendah karena mandiri dan sejahtera. Mubyarto (2011: 31) menjelaskan sektor ekonomi memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien dan kualitas berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik. Dalam era globalisasi seperti, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Salah satu hal yang terpenting dalam aktivitas sumber daya manusia adalah tentang rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen yang baik juga dapat mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien dan kualitas berdekatan artinya. Sumber – sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan

keterampilan organisatoris dan teknis, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

Produktivitas tenaga kerja pada PT. USG Unit Congol 3 adalah bagian yang berfungsi untuk menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh departemen lainnya yaitu merupakan suatu ukuran sampai sejauh

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja. Apabila rekrutmen ini berhasil, maka akan banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan. Dengan demikian, peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik semakin besar. Informasi yang jelas dan berkesinambungan mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu sangat dibutuhkan dalam melakukan kegiatan rekrutmen agar menjadi lebih efektif.

Rekrutmen menurut Hasibuan (2009:40) adalah “usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan” Sedangkan menurut Handoko (2008 :69) “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikiran” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan” Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.

Proses Rekrutmen

Proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi biasanya terdiri dari beberapa

mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia.

langkah atau tahapan. Dibawah ini adalah langkah – langkah yang biasanya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi:

perusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain. Mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau karena pensiun yang direncanakan. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang sedang lowong dan berpa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut.

Mencari informasi jabatan melalui analisa jabatan

Untuk memperoleh uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job spessification*) sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan. Persyaratan jabatan harus dibuat secara hati – hati dan sejelas mungkin agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui kekaburan – kekaburan yang mengganggu proses selanjutnya.

Jika Persyaratan jabatan telah tersusun maka langkah berikutnya adalah menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari.

Dua alternatif untuk mencari kandidat yakni dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan. Jika diambil dari dalam, apabila kebutuhan staf untuk masa yang akan datang telah

direncanakan, maka perlu juga diketahui siapa kira – kira karyawan yang ada saat ini yang dapat dipindahkan atau dipromosikan. Jika kandidat harus dicari dari luar perusahaan maka perlu dipertimbangkan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.

Memilih metode – metode rekrutmen yang paling tepat untuk jabatan. Ada banyak metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti iklan, *employee referral*, *walk – ins* dan *write – ins*, Disnakertras, perusahaan pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, organisasi buruh, dan lain sebagainya. Perusahaan juga dapat memilih lebih dari satu metode tergantung situasi dan kondisi yang terjadi saat itu. Metode perekrutan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode perekrutan calon karyawan baru terbagi atas: sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.

Metode terbuka dilakukan jika :1) pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri – ciri fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang; 2) ada lebih banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi. Ada banyak teknik atau metode seleksi yang dapat digunakan oleh perusahaan. Hal terpenting untuk diperhatikan adalah bahwa masing – masing teknik seleksi mengukur karakteristik tertentu, sehingga akan

memberi informasi yang berbeda – beda mengenai kandidat. Pemilihan suatu teknik metode sebagai prediktor dalam prosedur seleksi sangat tergantung pada ciri-ciri pekerjaan, validitas dan reliabilitas metode, persentase calon yang terseleksi dan biaya penggunaan teknik tertentu. Beberapa teknik seleksi yang sering digunakan adalah formulir lamaran data biografi, referensi dan rekomendasi, wawancara, test kemampuan dan kepribadian test fisik fisiologis te simulasi pekerjaan dan *assessment center*.

Membuat penawaran kerja Setelah proses seleksi dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, maka selanjutnya perlu dipersiapkan penawaran kerja. Termasuk disini adalah mempersiapkan perjanjian kerja (KKB), memperkenalkan secara lebih mendalam tentang peraturan dan kondisi kerja di perusahaan, dan memastikan kapan kandidat akan mulai bekerja. Hal terpenting dalam tahap ini adalah petugas rekrutmen harus menyiapkan kandidat cadangan untuk jaga – jaga kalau kandidat pertama menolak tawaran kerja atau terjadi hal – hal tak terduga.

Mulai bekerja Proses rekrutmen tidak berhenti begitu saja setelah kandidat menerima penawaran kerja. Pada saat sudah menjadi pegawai maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar ia dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama. Pegawai yang bersangkutan harus dimonitor dan dinilai kinerjanya secara teratur, serta diberikan pelatihan dan pengembangan. Pada tahap ini petugas

rekrutmen perlu mengkaji ulang cara – cara yang dipakai dalam merekrut dan menyeleksi pegawai, hal ini sangat penting demi mencegah masalah – masalah yang mungkin timbul setelah pegawai diterima bekerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen

Pencarian kebutuhan tenaga baru dari luar perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni:

Yang pertama adalah kondisi ekonomi Negara secara umum. Jika kondisi ekonomi relatif sulit, maka biasanya akan terjadi *oversupply* atau calon pekerja jauh lebih besar dibanding jumlah permintaan. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan relatif lebih mudah untuk mencari karyawan baru, sebab para pelamar kerja melimpah.

Faktor kedua adalah ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari. Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi karyawannya. Misal bidang teknologi komputer atau bidang *cellular engineering*.

Pengertian Stres Kerja

Stres adalah hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan dirinya secara efektif(Munandar,2010). Menurut Anogara (2010), stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam

Robbins (2005) stress menunjukkan suatu kondisi dinamika yang dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti Siagian(2007) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah sesuatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang diterima dengan kemampuan kepribadian individu dalam memberikan tanggapan baik secara fisik maupun mental terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dirasa tidak menyenangkan.

Masalah stress kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk lebih efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi – potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stress kerja, karyawan menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada

emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu.

Stres (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Stres sendiri tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stress juga memiliki nilai positif. Stres merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Sebagian stress bisa positif, dan sebagian lagi biasa negatif. Desawa ini, para peneliti berpendapatn abhwa stress tantangan, atau stress yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki proyek, tugas dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stress hambatan, atau stress yang menghalangi dalam mencapai tujuan (birokrasi, politik kanout, kebingungan terkait tanggungjawab bekerja (Robbins, 2008 :368- 369).

Menurut Veithzal (2004:516) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut berada. Sedangkan menurut Sasono (2004:47) Stres kerja bias dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau

pekerjaan yang tidak bisa arau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan anga (Sembilan) Masalah stress kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk lebih efisiensi di dalam pekerjaan. Stress kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi – potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stress kerja, karyawan menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Stres (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan apda peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Stres sendiri tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stress juga memiliki nilai positif . Stres merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Sebagian stress bisa positif, dan sebagian lagi bisa negatif. Dewasa ini, para penelti berpendapat bahwa stress tantangan, atau stress yang menyertai tantanngan dilingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stress hambatan, atau stress yang menghalangi dalam

mencapai tujuan (birokrasi, politik kanuot, kebingungan terkait tanggung jawab bekerja (Robins,2008 :368 – 369).

Menurut Veithzal (2004:516) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut berada. Sedangkan menurut Sasono (2004:47) stress kerja bisa dipamai sebagai keandan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stress kerja. **Faktor – faktor penyebab stress kerja**

Faktor – faktor yang menyebabkan timbulnya stress dalam dri individu dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar individu tersebut. Penyebab stress yang bersumber dari dalam individu itu sendiri seperti kepribadiannya, nilai, kebutuhan, tujuan, umur dan kondisi kesehatan. Penyebab stress yang bersumber dari luar individu dibedakan lagi menjadi stress yang bersumber dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Sumber stress yang berasal dari luar organisasi itu seperti faktor keluarga, masyarakat

dan faktor keuangan. Sedangkan dari dalam organisasi seperti faktor lingkungan fisk, faktor pekerjaan, faktor kelompok kerja, faktor organisasi dan faktor karier (Gitosudarmo, 2010 :46).Menurut Robbins (2003:38) faktor penyebab stress karyawan antara lain:

Beban kerja yang sulit dan berlebihan.

Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

Faktor – faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

Selain mempengaruhi disain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stress para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.

Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stress diantara karyawan masyarakat Amerika, dan ketidakpastian yang sama mempengaruhi kartawan di Negara – Negara seperti Haiti atau Venezuela.

Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stress, karena inovasi – inovasi baru yang dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi using dalam waktu singkat, komputer , sistem robotic,otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stress.

Faktor – faktor Perusahaan.

Faktor – faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman, tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.

Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stress.

Faktor – faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak – anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar paska daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

Pengertian Insentif

Pada mulanya segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap karyawan pasti mempunyai maksud dan tujuan

tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif. Menurut Samsudin (2006 : 194) mendefinisikan insentif adalah “pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja”. Sedangkan menurut Panggabean (2004 : 89) “insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”. Menurut Simamora (2004 : 514) yang dimaksud insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Selanjutnya Mangkunegara (2001 : 89) “suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi”. Insentif juga diartikan oleh Swasta dan Ibnu Kemudian Ranupandojo dan Suad Husnan (2002 : 161) juga mengartikan insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Jadi pengertian insentif adalah sebuah program yang

diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Panggabean (2004 : 89) tujuan insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Selanjutnya Ranupandojo dan Suad Husnan (2012 : 162) dalam bukunya Manajemen Personalia bahwa tujuan pemberian insentif adalah a. Mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan, b. Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktifitas, c. Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja karyawan yang utuh, d. Untuk meningkatkan *OutPut*, e. Menambah penghasilan dari pada karyawan. Dalam suatu perusahaan setiap karyawan dalam melakukan suatu kegiatan mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut disebabkan karena kebutuhan manusia bermacam-macam dan selalu merasa tidak puas dalam keadaannya sekarang. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya maka diperlukan penghasilan tambahan bagi karyawan. Sehingga hal tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan sebuah perusahaan. Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata. Karena tujuan perusahaan merupakan suatu

hal yang penting bagi perusahaan maka perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan tersebut. **Jenis – jenis Insentif**

Menurut pendapat Hasibuan (1990: 195) ada dua macam bentuk insentif yaitu “insentif material” (*material insentif*) dan “insentif nonmaterial” (*non material insentif*). a. Material Insentif adalah material sebuah imbalan prestasi yang diberikan, yang termasuk dalam material insentif adalah upah, barang-barang dan yang sejenisnya, b. Non Material Insentif adalah motivasi yang tidak berbentuk materi, yang termasuk non material insentif adalah penempatan yang tepat, latihan yang sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, program penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan yang sejenisnya. Selain pendapat diatas, untuk memotivasi karyawan agar lebih berprestasi Manullang (2005: 150) menjelaskan insentif dapat dikelompokkan menjadi 3 golongan dan dapat disarikan sebagai berikut : a. *Material Incentive* adalah Segala daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang, b. *Semi Material Insentive* adalah Semua jenis perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, meliputi: penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, turut sertanya wakil-wakil pegawai dalam mengambil keputusan perusahaan, kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang : perusahaan, fasilitas- fasilitas tentang rekreasi, penagaan kesehatan perusahaan dan

sebagainya. c. *Non Material Incentive* pada hakekatnya adalah sikap pimpinan terhadap bawahannya, pegawai harus mempunyai kepercayaan terhadap atasannya. Sikap pimpinan akan memberikan kegairahan bekerja kepada pegawai seperti mempunyai sifat kejujuran dan tidak mementingkan diri sendiri. Menurut pendapat Sarwoto (1991 : 155), penggolongan jenis-jenis insentif dapat digolongkan dalam dua kategori, yaitu: a. *Insentif Material* adalah tambahan penghasilan yang dapat dinilai dengan uang yang diberikan untuk memperbesar gairah kerja. Insentif material terdiri dari: 1) Bonus yaitu pembayaran tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang. Diberikan sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa mendatang, 2) Komisi yaitu Imbalan (uang) atau prosentase tertentu yang dibayarkan karena jasa yang diberikan dalam jual beli. Biasanya diberikan kepada pekerja bagian penjualan, 3) Profit Sharing yaitu Biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan dalam sebuah dana kemudian dimasukkan dalam daftar pendapatan setiap peserta, 4) Kompensasi yang ditangguhkan Merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan, meliputi : dana pensiun atau kontrak hari tua. *Insentif Non Material* adalah tambahan penghasilan yang diberikan tidak dalam bentuk uang, antara lain: pemberian tanda jasa, pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan), ucapan terima kasih (secara formal maupun non formal), dan pemberian perlengkapan khusus

pada ruang kerja **Pedoman Pemberian Insentif**

Menurut Menurut pendapat Sarwoto (2010 : 155), penggolongan jenis-jenis insentif dapat digolongkan dalam dua kategori, yaitu: a. *Insentif Material* adalah tambahan penghasilan yang dapat dinilai dengan uang yang diberikan untuk memperbesar gairah kerja. Insentif material terdiri dari: 1) Bonus yaitu pembayaran tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang. Diberikan sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa mendatang, 2) Komisi yaitu Imbalan (uang) atau prosentase tertentu yang dibayarkan karena jasa yang diberikan dalam jual beli. Biasanya diberikan kepada pekerja bagian penjualan, 3) Profit Sharing yaitu biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan dalam sebuah dana kemudian dimasukkan dalam daftar pendapatan setiap peserta, 4) Kompensasi yang ditangguhkan Merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan, meliputi : dana pensiun atau kontrak hari tua. *Insentif Non Material* adalah tambahan penghasilan yang diberikan tidak dalam bentuk uang, antara lain: pemberian tanda jasa, pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan), ucapan terima kasih (secara formal maupun non formal), dan pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja. **Pengertian Produktivitas**

Produktivitas merupakan ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi, suatu organisasi adalah produktif jika organisasi itu mencapai tujuan – tujuannya dan mencapainya

dengan merubah masukan menjadi keluaran dengan biaya paling rendah. Sebuah perusahaan bisnis efektif bila perusahaan tersebut mencapai tujuan – tujuan penjualannya atau pangsa pasarnya, tetapi produktivitasnya juga bergantung pada pencapaian tujuan tersebut secara efisien. Ukuran efisiensi semacam ini dapat mencakup laba atas investasi (*return on investment*). Laba per dolar penjualan, dan keluaran per jam kerja. Menurut Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia; produktivitas adalah sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini. Sedangkan menurut pandangan umum dalam buku teks tentang produktivitas; produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Husein Umar, 2010: 289) Menurut Soeprihanto, 2010: 57) produktivitas diartikan” Sebagai kemampuan sumber – sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau dapat diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Sedangkan menurut Nawawi H. Hadri (2001:78) adalah “ Produktivitas merupakan ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerjanya dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang atau jasa sebagai produk organisasi atau perusahaannya. Adapun pengertian produktivitas menurut Ahmad Tohardi (2010: 89) “ Produktivitas adalah hubungan diantara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah produk yang

diproduksi dan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk memproduksi produk tersebut. Atau dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antar kepuasan konsumen dengan pengorbanan yang diberikan”. organisasi.

Dengan kata lain, hal ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

O'Reilly (dalam Coetzee, 2005) menambahkan komitmen adalah kelekatan secara psikologis yang dirasakan oleh seseorang terhadap organisasinya, dan hal ini akan merefleksikan derajat dimana individu menginternalisasi atau mengadopsi karakteristik atau perspektif dari organisasinya.

Steers (2008 : 58) mengatakan komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Steers dan Porter (2003 :135) membedakan faktor-faktor yang

mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

Karakteristik Personal

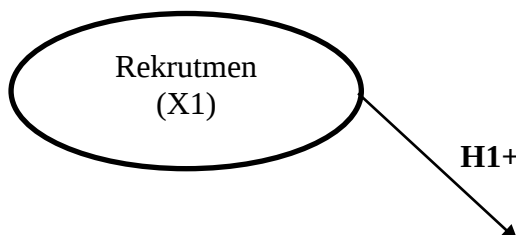
Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan (Welsch dan La Van, 1981). Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi (Steers, 2003).

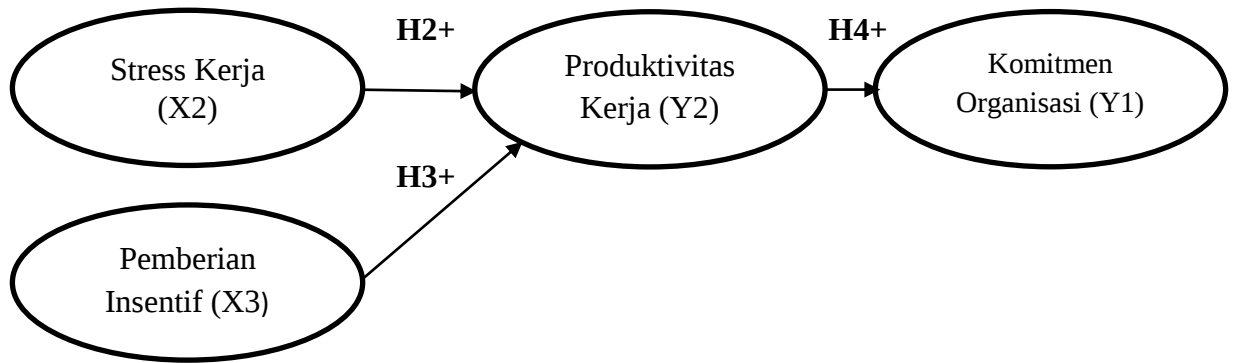
Karakteristik Pekerjaan Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambiguitas cenderung lebih berkomitmen (Steers, 2003).

c. Karakteristik struktural

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran





Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Sekaran (2003: 34) mendefinisikan variabel sebagai apapun yang dapat membedakan dan menyebabkan perubahan nilai-nilai (*values*). Nilai – nilai tersebut dapat bervariasi pada satu objek yang sama untuk waktu yang berbeda atau dapat bervariasi untuk objek yang berbeda pada waktu yang sama. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat (*dependent variable*) dan tiga variabel bebas (*independent variabel*). Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama dari peneliti sedangkan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif (Sekaran, 2003). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja dan Komitmen Organisasi

sebagai variabel intervening variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Sedangkan variabel bebasnya adalah Rekrutmen, Stres kerja, dan Pemberian Insentif.

Definisi Operasional Variabel

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan, selanjutnya dibentuk sebuah kerangka pemikiran teoritis yang akan digunakan sebagai acuan untuk memecahkan masalah.

Tabel 3.1
Tabel Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional		Indikator
1.	Rekrutmen (X1)	Menurut Hasibuan (2009:212) Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan Motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.	X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5	Job Description Meningkatkan Produktivitas Seleksi karyawan Perolehan karyawan yang berkualitas Rekrutmen secara efektif dan efisien
2.	Stres Kerja (X2)	Stringer (2010:67) , mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda.	X2.1 X2.1 X2.3 X2.4 X2.5	Beban kerja Tepat waktu Konflik dengan teman kerja Pengawasan yang buruk Ketidaknyamanan dalam bekerja
3.	Pemberian Isentif (X3)	Sarwono (2006:14) Insentif adalah semua bentuk imbalan dan hukuman (<i>punishments</i>) yang diterima oleh para pemberi layanan (<i>providers</i>) sebagai konsekuensi dari organisasi tempat mereka bekerja, institusi yang mereka operasionalkan, dan intervensi-intervensi yang mereka lakukan.	X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5	Bonus Komisi Pemberian promosi jabatan Pemberian penghargaan Jaminansosial
4.	Produktivitas Kerja (Y2)	Sinambela, 2010 Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana	Y2.1 Y2.2 Y2.3 Y2.4 Y2.5	Mutu pekerjaan Kehadiran Sikap Kerjasama Pengetahuan tentang pekerjaan

		dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari kari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan – perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka.		
5	Komitmen organisasi (Y1)	Siagian,2010 Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut Cherirington (1996) dalam Khikmah (2005) komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Robbins (2003) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.	Y.1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5	<i>Affective commitmen Continuance comitmen Continuance Normative commitmen Konsisten</i>

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT.Ungaran Sari Garment (USG) Unit Congol Karangjati

Ungaran Sari Garment (USG) merupakan salah satu Perusahaan *Apparel Orientasi Eksport* terbesar di Indonesia, mengoperasikan pabrik – pabrik kelas dunia di berbagai lokasi di Jawa yang didukung oleh 11.000 pekerja terampil dan profersional. Kapasitas produksi Ungaran Sari Garment (USG) dapat menangani 1,7 juta lusin per tahun dan masih dengan potensi ekspansi yang besar. Product Bluose, Children Wear, Clothing, Clothing , Women, Dress Making,

Garment, Glove, Jacket, Knitted Wear, Man, Pants, Skrit & T- Shirt Man. Manufaktur pertama yang didirikan di bawah payung Busana Apparel Group, dengan operasi kecil dalam satu gudang di Ungaran, dekat kota terbesar kedua di Jawa Tengah. Ada 3 lokasi dengan jumlah 8 pabrik produksi yang memproduksi formal dan kasual. Kemeja, blus, gaun , rok, santai dan lebih tahan dari formal. Sebuah kelompok yang tergabung pada tahun1983, yang berbasis di Jakarta, Indonesia. PT Ungaran Sari Garment (USG) salah satu produsen garmen dan eksportir terbesar di Asia Tenggara

dengan 14 fasilitas manufaktur modern yang terletak di Indonesia. Sebuah satu – stop mengkhususkan diri dalam pakaian Pria dan Wanita kasual, pakaian formal, pakaian olahraga yang aktif dan pakaian teknis dengan total kapasitas untuk memproduksi dan mengeksport lebih dari 2,5 juta pakaian dalam sebulan. Sebuah kekuatan 16.000 karyawan dan tim desain di – rumah menciptakan dan mengembangkan koleksi setiap musim. PT, USG Unit Congol beralamatkan di Dusun Congol, Desa Karangjati, Kec. Bergas Ungaran Jawa Tengah. **Visi dan Misi**

“ Sebagai Produsen Textil dan Garment Terkemuka di Dunia ”

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa Uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji variabel menjadi tidak Valid. Uji normalitas

yang mesupport produksi dimana ruang lingkup pekerjaannya adalah:

Operasional & Maintenance Electric Lighting dan Power untuk Produksi. **Tugas :**

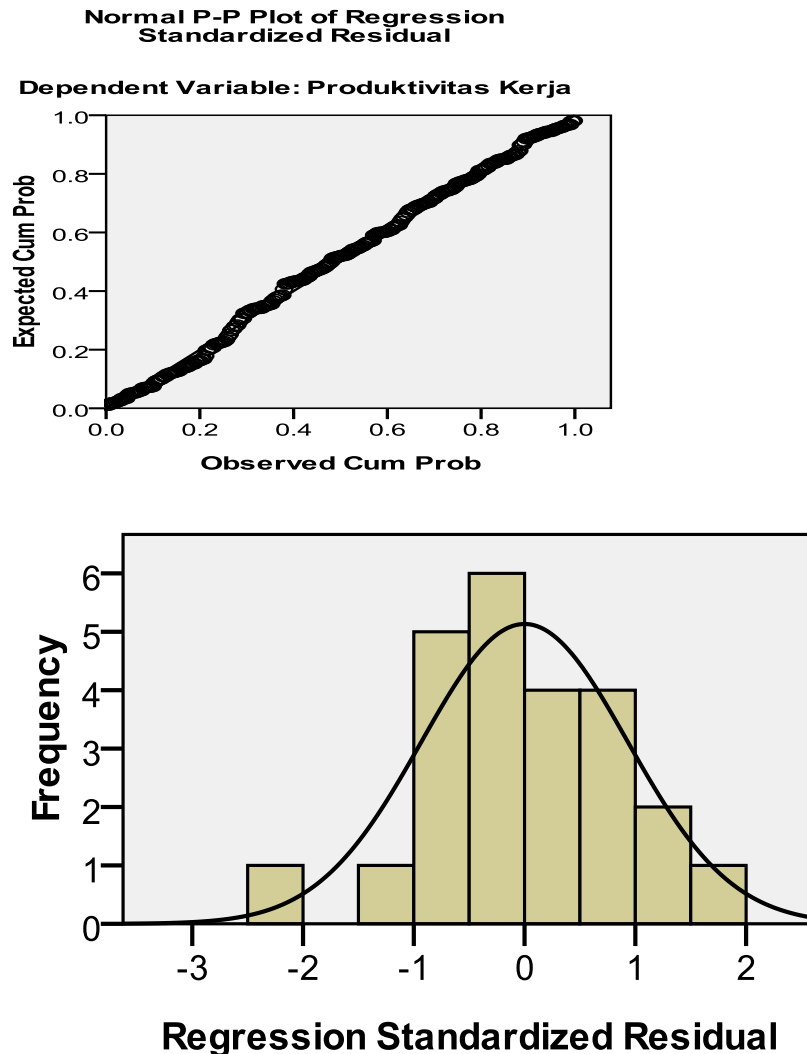
Bertanggungjawab untuk electric seperti lampu (lighting), power Stop kontak untuk support mesin- mesin produksi dan melakukan perbaikan apabila terjadi kerusakan.

electric semuanya dibawah Monitoring & Maintenance House Keeping dan Perawatan Taman

Tugas:

Bertanggungjawab dalam pelaksanaan House Keeping dilakukan oleh Sub-Contractor , dan untuk monitoring dilakukan oleh Utility.

datadilakukan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal.



Dengan melihat grafik normal P-plot dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri, dan pada grafik normal *probability plot* titik-titik menyebar berhimpit di sekitar diagonal serta penyebarannya mendekati garis diagonal pada *Normal P- Plot Of Regression Standardized Residual*, dan hal ini menunjukkan bahwa residual

terdistribusi secara normal sedangkan pada grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal maka model regresi memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variabel independen, karena jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel

independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Pada penelitian ini uji Multikolinearitas dilakukan dengan cara:

**Tabel 4.14 Step 1
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
Constanta	Tolerance	VIF	
Rekrutmen	.856	1.168	Bebas
Stress Kerja	.959	1.043	Multikolinearitas
Pemberian Insentif	.887	1.127	Bebas
Komitmen	.998	1.129	Multikolinearitas
Organisasasi			Bebas
			Multikolinearitas
			Bebas
			Multikolineritas

a. Dependent variabel : Komitmen organisasi

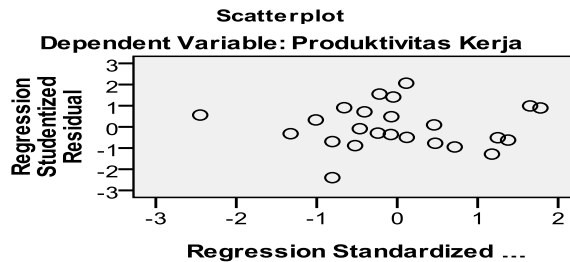
b.

**Tabel 4.15 Step 2
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
Constanta	Tolerance	VIF	
Rekrutmen	.866	1.169	Bebas
Stress Kerja	.979	1.143	Multikolinearitas
Pemberian Insentif	.877	1.137	Bebas
Produktivitas kerja	.978	1.128	Multikolinearitas
			Bebas
			Multikolinearitas
			Bebas
			Multikolineritas

- a. Dependent variabel : Keputusan Produktivitas kerja

Gambar 4.3



Hasil Pembahasan

Berdasarkan Uji Hipotesa pertama diketahui bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai positif koefisien regresi 0,529 dan memberikan t hitung sebesar 2,707 dan dengan signifikan 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa rekrutmen pada PT.USG Unit III Congol Karangjati sesuai dengan Job description, meningkatkan produktivitas, seleksi karyawan, perolehan karyawan yang berkualitas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nindrijo Sunu 2011 tentang Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan kompetensi karyawan terhadap bagian Tata usaha dan keuangan PG. Kebon Agung Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen, proses seleksi dan kompetensi karyawan PG. Kebon

Agung Malang khususnya bagian Tata Usaha dan Keuangan Signifikan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan Uji Hipotesa kedua diketahui bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai positif koefisien regresi 0,213 dan memberikan t hitung sebesar 1,155 dan dengan signifikan 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja pada PT.USG Unit III Congol Karangjati sesuai dengan beban kerja, harus tepat waktu pada saat kehadiran pagi dan kepulangan sore sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, adanya konflik dengan teman kerja, pengawasan pimpinan yang buruk dan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Endi Sutrisna 2012 tentang pengaruh stress kerja terhadap

produktivitas anggota organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendekatan individual dan pendekatan organisasional.

Berdasarkan Uji Hipotesa ketiga diketahui bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai positif koefisien regresi 0,264 dan memberikan t hitung sebesar 1,377 dan dengan signifikan 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada PT.USG Unit Congol III Karangjati. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif sesuai dengan pekerjaan yang dijalani oleh karyawan yaitu diberikan bonus, komisi, pemberian promosi jabatan, pemberian penghargaan, jaminan sosial.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Aba Yazid 2014 tentang

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Ungaran Sari Garment (USG) Unit III Congol Karangjati. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, stress kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian data yang dilakukan dengan menggunakan model Regresi Linear Berganda, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan Uji Hipotesa pertama diketahui bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai positif koefisien regresi 0,529 dan memberikan t hitung sebesar 2,707 dan

pengaruh rekrutmen, stress kerja, pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ABC Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uji hipotesis keempat variabel Produktivitas t hitung sebesar - 1,368 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X_3 0,657 atau lebih besar dari α 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Produktivitas kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi artinya variabel Produktivitas kerja tidak mempengaruhi Komitmen Organisasi pada PT.USG Unit III Congo

dengan signifikan 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa rekrutmen pada PT.USG Unit III Congol Karangjati sesuai dengan Job description, meningkatkan produktivitas, seleksi karyawan, perolehan karyawan yang berkualitas.

Berdasarkan Uji Hipotesa kedua diketahui bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai positif koefisien regresi 0,213 dan memberikan t hitung sebesar 1,155 dan dengan signifikan 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja pada PT.USG Unit III Congol Karangjati sesuai dengan beban kerja, harus tepat waktu pada saat kehadiran pagi dan

kepuhungan sore sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, adanya konflik dengan teman kerja, pengawasan pimpinan yang buruk dan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan Uji Hipotesa ketiga diketahui bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai positif koefisien regresi 0,264 dan memberikan t_{hitung} sebesar 1,377 dan dengan signifikan 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada PT.USG Unit Congol III Karangjati. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif sesuai dengan pekerjaan yang dijalani oleh karyawan yaitu diberikan bonus, komisi, pemberian promosi jabatan,

Saran

Untuk penelitian yang akan datang untuk ditambah variabel lagi dan di moderasikan dengan

pemberian penghargaan, jaminan sosial.

Berdasarkan uji hipotesis keempat variabel Produktivitas t_{hitung} sebesar - 1,368 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X_3 0,657 atau lebih besar dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Produktivitas kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi artinya variabel Produktivitas kerja tidak mempengaruhi Komitmen Organisasi pada PT.USG Unit III Congol Karangjati.

perusahaan garment selain PT. USG saja dan sampel penelitian lebih diperbanyak lagi

DAFTAR PUSTAKA

Byars dan Rue,2004, Komitmen Organisasi. Alfabetha, Bandung
Greenberg,2008 pengertian organisasi, Yogyakarta.

Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang:Badan Penerbit Undip

Hasibuan, 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta

Handoko,2008, proses rekrutmen. Gramedia. Jakarta

Luthans,2006, Sikap Komitmen organisasi. Rineka Cipta, Jakarta

Mubyarto,2011, Menbangun sistem ekonomi. Yogyakarta, Gadjahmada University press.

Nindrijosasono Sunu Pambagio,2011, Pengaruh rekrutmen, proses seleksi, kompetensi pada karyawan terhadap kinerja bagian tata usaha dan keuangan PG Kebon Agung Malang.

Munandar,2011, Stress kerja, Rineka Cipta, Bandung

Siagian, 2007, Stresskerja. PT. LIEBRA Permana, Jakarta

Robbins, 2008. Tanggungjawab bekerja. Rineka Cipta. Bandung

- Sasono,2004, Pemahaman stress kerja, Gramedia, Jakarta
- Viethzal,2004. Definisi stress kerja, Rosdakarya, Bandung
- Samsudin,2006, Insentif, BPFE. Yogyakarta
- Mangkunegara,2001, Produktivitas kerja, ANDI , Yogyakarta
- Umar, Husein, 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Panggabean, 2004. Pemberian upah, Gramedia Jakarta
- Suad Husnan,2012, manajemen personalia, Rineka Cipta, Bandung
- Manullang.2005, Insentif. Yogyakarta
- Sarwoto,20011, Sifat kejujuran, Yogyakarta
- Nawawi Hadari, 2001 Pengembangan sumber daya manusi untuk bisnis yang kompetitif. Yogyakarta. Gadjahmada University Press.

