

**PENGARUH PELATIHAN, STRES KERJA DAN FASILITAS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Study Kasus pada PT Karya Cipta Unggul Nusantara)**

Susi Trisyanti¹⁾, Heru Sri Wulan, SE.MM²⁾, Andi Tri Haryono, SE, MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran

²⁾³⁾Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and stress on the performance of operational employees at PT. Karya Cipta Unggul Nusantara Where three independent variables are submitted, one is dependent variable, and one is intervening variable, namely training, work stress and work facilities as independent variables and employee productivity act as a dynamic variable and organizational commitment as an intervening variable. This research was carried out by survey method to production employees in furniture companies and analyzed by regression. The first stage examines the validity and reliability of questions for each variable. The second stage, regressing the variables of training, work stress, and work facilities on employee performance productivity towards organizational commitment. The results showed that the variables of training and facilities had a significant positive effect on employee productivity. As well as work stress variables have a significant negative effect on employee performance. However, work stress that is at a low to moderate level will create good employee production and will worsen employees if in a very long time and excessive.

Keywords: *Training, work stress, employee work productivity facilities, organizational commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja bagi karyawan operasional pada PT. Karya Cipta Unggul Nusantara Dimana diajukan tiga variabel bebas, satu variabel terikat, dan satu variabel intervening yaitu pelatihan, stress kerja dan fasilitas kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas karyawan berperan sebagai variabel terikat serta komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey terhadap karyawan produksi pada perusahaan mebel dan dianalisis dengan regresi. Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel. Tahap kedua, meregresi variabel pelatihan, stress kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan di tolak. Serta variabel stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Namun demikian, stress kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan produksi karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan.

Kata kunci: Pelatihan, stres kerja, fasilitas produktivitas kerja karyawan., komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang telah dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tetap tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga, karena manajemen sumber daya manusia yang baik akan membantu dalam penarikan pegawai sesuai kebutuhan sehingga memudahkan dalam mencapai sebuah tujuan, oleh karena itu sumber daya manusia juga harus mengembangkan kompetensinya, dengan sumber daya manusia yang maksimal maka perusahaan dapat berfungsi atau dilaksanakan. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44) sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi, disamping itu SDM dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas organisasi.

Organisasi memiliki berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan, sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten, salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu mengadakan program pelatihan karyawan yang akan meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan perlu menerapkan jenis program pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan baru yakni keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Pelatihan baiknya

dilakukan baik pada karyawan baru maupun pada karyawan lama, karyawan baru mutlak diberi pelatihan agar memahami tugas sesuai dengan jabatannya dan mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, sedangkan karyawan lama perlu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas produktivitas karyawan.

Salah satu tekanan yang dialami karyawan pada perusahaan yakni ketidakpuasan karyawan pada perusahaan, menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, stress yang dialami karyawan dalam perusahaan muncul karena adanya sikap karyawan dalam proses penyelesaian beban pekerjaan yang terlalu berat. Disisi lain stress kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan, menurut Philip L. Rice, penulis buku stress and health, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi. Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013: 384) stress kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stress dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, dan terkadang perusahaan tidak memperdulikan bagaimana keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan di tempat individu tersebut bekerja, karena terkadang banyak perusahaan yang kurang mampu menjalin suatu hubungan dalam hal berkomunikasi, maka kondisi tersebut akan menimbulkan adanya penurunan produktivitas perusahaan, secara keseluruhan. Stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar perusahaan tempat individu bekerja.

Untuk mencapai suatu tujuan tidak hanya tergantung peralatan modern, tetapi diperlukan alat pendukung yang lengkap untuk menunjang aktifitas diperusahaan tersebut, yang berupa fasilitas kerja yang memadai yang akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Penelitian terdahulu meneliti tentang fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh Sari (2016) menghasilkan fasilitas kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain ada penelitian yang berlawanan, penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) Menemukan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing lainnya. Fasilitas yang dimaksud seperti dapat berupa lokasi , gedung,alat, benda, perlengkapan, maupun ruangan untuk bekerja, yang semuanya itu jika dipersiapkan dengan baik maka akan tercipta kepuasan bagi karyawan dalam perusahaan tersebut. Namun kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Untuk itu dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan pemeliharaan prasarana fisik, maka semakin besar aktifitas suatu organisasi maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung yang harus disediakan dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Keberhasilan dalam kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana

keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi, terjadinya perubahan – perubahan dalam organisasi juga mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban karyawan. Demikian halnya dengan sikap pada budaya organisasi yang juga dipandang sebagai faktor yang memberi pengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Persaingan perusahaan seakan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan dituntut memiliki karyawan yang memiliki keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi target produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku–perilaku karyawan. Sumber Daya Manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk Itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya–upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pelatihan kerja dan penyediaan fasilitas kerja yang baik penanggulangan stres kerja yang dialami karyawan. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.1
Hasil produktivitas

Customer	Rencana Produksi	Real
Epson/Howden	644	540
Epsom/Howden/ Genoa	676	606
Dekker	550	490
Epson/Howde/H oldenby Linear	620	560
Epson/LPD	319	279
Epson/Howden/ Genoa	676	616
Ajidoor	151	120
Karunia Semesta Raya	630	570
Glaass Craff	450	390
Dekker	500	410
Epson/LPD	484 154	424
Dekker	540	450
Epson/Howden/ Genoa	728	668
Epson/Mendes	380	320

	220	
Epson/Mendes/F DB	527	567
Glass Craff	455	395
Lpd/Nkw	592	522
Eps/Brian Ytyndall	576	496
Jumlah	9,872	8,423

Dari tabel target bulanan diatas perusahaan tidak dapat mencapai target, dari penentuan barang yang harus dicapai setiap bulannya, sehingga perusahaan mewajibkan adanya perpanjangan waktu bagi karyawan lama untuk mencapai target dari perusahaan. Karena perusahaan dituntut memenuhi target dari customer untuk menyelesaikan pemesanan barang yang sudah di tetapkan, namun penurunan target dikarenakan beberapa faktor internal yakni tidak adanya pelatihan bagi karyawan baru untuk memahami pekerjaan yang akan dikerjakan sehingga produksi menurun, tidak adanya fasilitas kerja yang mendukung untuk mengoptimalkan hasil kerja, dan adanya stres kerja yang dialami karyawan yang menghambat kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang akan menjadi tempat penelitian mengenai target produktivitas yakni PT. Karya Cipta Unggul Nusantara Demak yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang furniture yakni pembuatan mebel pintu yang berbahan dasar kayu. Kegiatan yang dilakukan PT. Karya Cipta Unggul Nusantara adalah mencari eksportir sesuai dengan permintaan importir (pembeli), menyelesaikan dokumen – dokumen yang

diperlukan dalam kegiatan ekspor barang, menyelesaikan biaya – biaya yang timbul akibat kegiatan ekspor, dengan pengalaman sejak 1995 perusahaan dapat menyediakan berbagai macam jenis kayu termasuk kempas , merbau , beech , hingga jati. Permasalahan yang penulis temukan dalam survey pendahuluan mengenai produktivitas kerja karyawan adalah menurunnya produksi mebel. Dari hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa produktivitas yang ditinjau dari efektivitas dan efisiensi kerja belum mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal. Sehingga dengan mengimplimentasikan program modernisasi cerdas. Terus meningkatkan kualitas, efisiensi keselamatan.

Pada PT Karya Cipta Unggul Nusantara merupakan perusahaan Meubel Door and Flooring yang menyerap banyak tenaga kerja dari masyarakat sekitar. Sistem kerja 3 shift yang pastinya membutuhkan jumlah karyawan yang tidak sedikit. Sumber daya Manusia tersebut yang tentunya memberikan kontribusi tinggi bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas produktivitas yang tinggi bagi perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang baik, tujuan yang jelas, pelatihan yang menyeluruh serta berani mengambil resiko yang dihadapi , maka produktivitas perusahaan akan meningkat secara berkala, oleh karena itu dengan cara meminimalisir resiko adanya stres kerja yang terjadi pada karyawan, kurangnya rasa puas dari karyawan tentang minimnya fasilitas kerja dan tidak adanya pelatihan bagi karyawan maka perusahaan harus selalu memerhatikan kebutuhan karyawan.

TELAAH PUSTAKA

1. Pelatihan

Pelatihan di definisikan oleh Ivancevich didalam Sutrisno (2013:67) sebagai usaha

untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Istilah pelatihan sering disamakan dengan pengembangan (development) yang merupakan kesempatan – kesempatan belajar yang didesain untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya.

Menurut Wexley & Yulk didalam Sutrisno (2013: 67) ada tiga alasan mengapa pelatihan itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan diantaranya:

a) Seleksi personil tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara cepat.

b) Bagi personil yang sudah senior kadang-kadang perlu adanya penyelenggaraan dengan latihan – latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya untuk promosi maupun mutrasi.

c) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi labour turn over, dan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Stres Kerja

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013: 384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress. Stres kerja sebagai

kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stres di luar organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:204) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres (dalam Fahmi, 2014) adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres (stress) di definisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang pekerja (Umar, 2013:44)

Cepi Triatna, (2015 : 143) mengemukakan bahwa stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam:

1. Aspek psikologis (kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, depresi, dan kurang percaya diri)
2. Aspek jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, gangguan pencernaan, dan gangguan saraf)
3. Aspek perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, kurang bertanggungjawab)
4. Aspek lingkungan (suasana rumah tangga yang tidak harmonis, lingkungan kerja yang tidak produktif).

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyadi,2006:150). Sementara Djoyowiriono (2005), menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan. Sehingga dapat menghemat waktu.
 - b. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
 - c. Kualitas produk yang lebih baik dan terjamin.
 - d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
 - e. Lebih mudah / sederhana dalam gerak para pelakunya.
 - f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.
4. Komitmen Organisasi

Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Menurut Tobing (2009) komitmen karyawan merupakan tingkat keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya dan dapat dijadikan jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tempat karyawan itu bekerja.

Menurut Priansa (2014 : 234) “komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlihatanya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”. Komitmen organisasional merupakan

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan secara keseluruhan, jumlah karyawan yang telah ikut pelatihan dan data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan. Data yang digunakan data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) dari dokumen – dokumen yang dimiliki oleh perusahaan atau yang telah disimpan oleh perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT Karya Cipta Unggul Nusantara Demak bagian produksi.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur dapat menggambarkan tingkat ketertarikan seseorang terhadap sesuatu termasuk dalam pemakaian barang dan jasa. Dalam penelitian disini, umur termuda dari sampel yang diperoleh adalah 23 tahun

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Jumlah
1	23-25	7
2	26-28	22
3	29-31	10
4	32-34	12
5	35-39	17
6	38-40	14
7	41-43	15
8	44-46	3
	Jumlah	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. (Ghozali, 2005). Sebuah indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai r hitung $\geq r$ tabel.

No	Indikator	r hitung	r table	Keterangan
1	Pelatihan			
	Indikator 1	0,866	> 0,196	Valid
	Indikator 2	0,815	> 0,196	Valid
	Indikator 3	0,632	> 0,196	Valid
	Indikator 4	0,857	> 0,196	Valid
	Indikator 5	0,772	> 0,196	Valid
2	Stres kerja			
	Indikator 1	0,875	> 0,196	Valid
	Indikator 2	0,894	> 0,196	Valid
	Indikator 3	0,891	> 0,196	Valid
	Indikator 4	0,884	> 0,196	Valid
	Indikator 5	0,899	> 0,196	Valid
3	Fasilitas kerja			
	Indikator 1	0,821	> 0,196	Valid
	Indikator 2	0,848	> 0,196	Valid
	Indikator 3	0,726	> 0,196	Valid
	Indikator 4	0,814	> 0,196	Valid
	Indikator 5	0,831	> 0,196	Valid
4	Komitmen organisasi			
	Indikator 1	0,813	> 0,196	Valid
	Indikator 2	0,817	> 0,196	Valid
	Indikator 3	0,624	> 0,196	Valid
	Indikator 4	0,802	> 0,196	Valid
	Indikator 5	0,777	> 0,196	Valid
5	Produktivitas kerja			
	Indikator 1	0,743	> 0,196	Valid
	Indikator 2	0,759	> 0,196	Valid
	Indikator 3	0,744	> 0,196	Valid
	Indikator 4	0,713	> 0,196	Valid
	Indikator 5	0,749	> 0,196	Valid
	Indikator 6	0,601	> 0,196	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengujian reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Cara untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal adalah dengan melakukan Uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini dilakukan dengan memasukkan nilai residual dalam pengujian non parametrik. Jika nilai signifikansi, yaitu $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi secara normal.

Pengujian Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model suatu model regresi.

Pengujian Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Dasar analisisnya adalah dengan menggunakan uji glejser menunjukkan jika nilai probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5% jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005).

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	148,342	3	49,447	24,951	,000 ^b
Residual	190,248	96	1,982		
Total	338,590	99			

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Stres kerja, Pelatihan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	291,701	4	72,925	52,801	,000 ^b
Residual	131,209	95	1,381		
Total	422,910	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Stres kerja, Pelatihan, Fasilitas kerja

Regresi Tahap 1

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: pelatihan (X1), stres kerja (X2), fasilitas kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja (Y) dengan dimediasi oleh variabel intervening (Z) yaitu komitmen organisasi diperoleh hasil sebagai berikut :

a. β_1 (nilai koefisien regresi X1 menunjukkan arah positif) sebesar 0,299 mempunyai arti jika pelatihan meningkat, maka komitmen organisasi akan meningkat.

b. β_2 (nilai koefisien regresi X2 menunjukkan arah negatif) sebesar -0,105 mempunyai arti jika semakin rendah eningkat stres kerja maka komitmen organisasi akan meningkat.

c. β_3 (nilai koefisien regresi X3 menunjukkan arah positif) sebesar 0,445 mempunyai arti jika semakin meningkat fasilitas kerja maka komitmen organisasi akan meningkat

Regresi Tahap 2

Regresi linier antara pelatihan, stres kerja, fasilitas kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a. β_4 (nilai koefisien regresi X1 menunjukkan arah positif) sebesar 0,291 mempunyai arti jika pelatihan meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat.

b. β_5 (nilai koefisien regresi X2 menunjukkan arah negatif) sebesar -0,068 mempunyai arti jika semakin rendah stres kerja, maka produktivitas kerja akan meningkat.

c. β_6 (nilai koefisien regresi X_3 menunjukkan arah positif) sebesar 0,381 mempunyai arti jika semakin meningkat fasilitas kerja maka produktivitas kerja akan meningkat.

d. β_7 (nilai koefisien regresi Z menunjukkan arah positif) sebesar 0,318 mempunyai arti jika komitmen organisasi meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat.

Sobel Test

Analisis sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediator yaitu komitmen organisasi. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependent (Z) melalui variabel intervening (Y).

Hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai signifikansi two tail sebesar sebesar 0,0085 kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan kepujian komitmen organisasi memediasi antara pelatihan dengan produktivitas kerja.

Hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai signifikansi two tail sebesar sebesar 0,00021 kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi memediasi antara stres kerja dengan produktivitas kerja

Hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai signifikansi two tail sebesar sebesar 0,001 kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi memediasi antara fasilitas kerja dengan produktivitas kerja.

Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan serta berdasarkan data yang penulis peroleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi juga komitmen organisasi.
2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi stres kerja tidak akan memiliki dampak terhadap komitmen organisasi.
3. Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi fasilitas kerja maka semakin tinggi juga komitmen organisasi.
4. Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi juga produktivitas kerja.
5. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga produktivitas kerja.

Saran

Untuk mengatasi permasalahan yang timbul, dan berdasarkan hasil penelitian ini beberapa saran diberikan sebagai berikut :

Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan yang ditemukan agar dapat dijadikan sumber dan masukan bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang,

maka perluasan yang disarankan dari penelitian ini antara lain:

1) Untuk Perusahaan

- Lebih memperhatikan kinerja karyawan
- Meningkatkan kualitas perusahaan
- Menambah sarana yang lebih memadai

2) Bagi Karyawan

- Lebih terbuka terhadap perusahaan
- Selalu bekerja maksimal
- Mentaati peraturan yang ada

3) Bagi SDM

- Manajemen sumber daya manusia hendaknya dijalankan dengan sebaik mungkin
- Menambah SDM sehingga produktivitas tidak terbengkalai
- Menerapkan strategi untuk meningkatkan produktivitas

DAFTAR PUSTAKA

Handoko T.Hani,2011 ,manajemen edisi 2. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA.

Handoko T.Hani, 2014, manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi 2. YOGYAKARTA : BPFE-YOGYAKARTA.

Penelitian Kualitatif (internet) diakses pada 03 Mei 2018 19 : 00 : <http://digilib.unila.ac.id/14119/17/BAB%20II.pdf>

Penelitian Kualitatif (internet) diakses pada 03 Mei 2018 19: 00 <http://digilib.uinsby.ac.id/1899/4/Bab%202.pdf>

(internet) diakses pada 4 mei 2018 20:00 http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/699/jbptunikompp-gdl-novianurpu-34930-8-unikom_n-i.pdf

BAB II (internet) diakses pada 5 mei 2018 20:00) <http://eprints.polsri.ac.id/3004/3/BAB%20II.pdf>

(internet) diakses pada 8 mei 2018 21:00 <https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2014-2-00779-MN%20Bab2001.pdf>

(internet) diakses pada 18 mei 2018 08:00 <https://media.neliti.com/media/publications/97770-ID-pengaruh-stres-kerja-dan-konflik-kerja-t.pdf>

BAB III (internet) 28 mei 2018 13:00) <http://repository.unpas.ac.id/30185/4/BAB%20III.pdf>

BAB II dan III (Internet) diakses pada 30mei 2018 21:00 <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/4577/Bab%202.pdf?sequence=10>

Internet diakses pada 3 juni 2018 16:00 <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/7665/Bab%202.pdf?sequence=10>

Internet diakses pada 13 juni 2018 08:00 http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1223/5/128320098_file5.pdf

Interne diakses pada 23 juni 2018 21:00 <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/4750/BAB%20II.pdf?sequence=8>

Internet diakses pada30 juni2018 21:00 <http://repository.unpas.ac.id/15891/4/BAB%20II.pdf>

internet diakses pada 3 juli 2018 21:00
<http://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/10467/f.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

internet diakses pada 3 juli 2018 08:00
repository.unpas.ac.id/28030/4/15.%20BAB%20II%20hlm.%2012-30.docx

internet diakses pada 3 juli 2018 21:00
<http://woodmag.co.id/johhny-lo-karya-cipta-unggul-nusantara-memenangi-juara-pertama-produk-unggulan-jawa-tengah-2017/>

internet diakses pada 3 juli 2018 14:00
<http://www.karyacipta.co.id/>

Adisaksana Helmy, Astuti Siti Endang Dan Al Musadieq Mochammad. 2015. “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional”. Volume 18 Nomor 2 2015 Issn :1411-0199 E-Issn : 2338-1884 Program Magister Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

Anam Khoirul, Rahardja Edy. 2017.”Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)”. Volume 6, Nomor 4 Tahun 2017, Halaman 1-11 Issn (Online): 2337-3792, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Diponegoro.

Andreani Astuti Adhe. 2017.” Hubungan Setres Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda”. Volume 5, Nomor 1, 2017: 5555-5565, ISSN : 0000-0000 ejournal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Ariawan Yoga Agus Putu Dan Sriath Ayu A.A . 2018. “ Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF PT. Banyumas Denpasar”. Volume 7 Nomor 2 2018 : 964-992 Issn : 2302- 8912 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Bali.

Lucia Hera Roosalina, Kawer Lotje Dan Trang Irvan. 2015 . “Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimdediasi Ooleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado”. Volume 3 Nomor 3, September 2015, Hal.719-728, ISSN : 2303-11 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi.

Pratiwi Yogi Intan Dan Ardana Komang I 2015.” Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Quit Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan”. Volume 4 Nomor 7 2015 : 2036-2051 Issn: 2302-8912, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Bali.

Syahrul Alfatory Rheza, Sari Rembulan Ayu. 2016.” Analisis Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenaga Kerjaan Padang”. Volume 5 Nomor 1 (25-38) ISSN: 2302-1590 E-ISSN : 2460-190X, Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Padang.

Wahyuni Sri. 2014.”Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”. Volume 2 Nomor 1 Januari 2014 Halaman 124-134, issn : 2302-2019 Mahasiwa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako.

