MENGOLAH STRES KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENGUATAN KOMITMEN

ABSTRAK

Oleh : Wahyu Adya Kusuma Sapari

NIM : 30401310992

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja, pemberian insentif, dan komitmen baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja sumber daya manusia (*sales staff*) pada PT. Mitra Adiperkasa, Tbk area Jawa Tengah dan DIY. Fenomena yang ada di PT. Mitra Adiperkasa, Tbk Kinerja Sumber Daya Manusia yang belum mencapai ke titik optimal, dimana seringnya para sumber daya manusia (*sales staff*) tidak mencapai target 100% yang ditentukan perusahaan. Hal ini juga terlihat kurangnya komitmen yang dimiliki oleh mayoritas sumber daya manusia yang ada didalamnya, dikarenakan beban stres kerja yang sangat besar mulai dari menerima *in out stock*, menata gudang, hingga *stock opname* dua kali dalam satu bulan. Namun pemberian gaji dan insentif yang diberikan memang cukup besar salah satunya pemberian insentif per kwartal dalam setahun para *sales staff* mampu mendapatkan total dua kali gaji mereka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini Uji Validitas menggunakan *Product Moment Pearson*, Uji Realiabilitas *Alpha Crocnbach*, dan Analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian menemukan persamaan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen, sedangkan Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen, Stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, lalu Pemberian insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, begitu pula Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, jadi Komitmen adalah Variabel Intervening dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Stres Kerja, Pemberian Insentif, Komitmen, dan Kinerja Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The objectives of this research is to know the influence of stress in work, insentive payment, and good commitment partially and stimulance towards human resources performance to the sales staff to PT. Mitra Addiperkasa, Tbk, Central Java and DIY Area. The phenomena in PT. Mitra Adiperkasa, Tbk human resources performance has not reach the optimal point, human resources (sales staff) don't always reach 100% of target determined by the company. It also looks lack of commitment which is owned by the majority of human resources that are inside, because the biggest stress work began to receive in and out stock, inventory manage, until stock opname two times in one month. But great paymet sallary and incentive like incentive quarter in one year human resouerces can get totally two mont sallary of them. Methods used in this research Validity test using Product Moment Pearson, Realibility test Alpha Crocnbach, And Double Regression Analysis.

The result of the research that Job Stress take effect negative and significane towards commitment, and than The give of the insentive payment take effect positively and significane towards commitment, Job Stress also take effect negative and significane towards human resources performance,The give of the insentive payment also take effect positively and significane towards human resources performance, so did the Commitment take effect positively towards human resources performance.and than Commitment is Intervening Variabel in this research.

Keywords: Stress in Work, Incentive Payment, Commitment, and Human Resources Performance

INTISARI

Penelitian ini membahas upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dengan mengelola stres kerja dan pemberian insentif, serta penguatan komitmen. Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Oleh karena itu stres kerja dapat diartikan sebagai persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi sumber daya manusia. Sedangkan insentif merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi sumber daya manusia atau anggota organisasi agar komitmen dan produktivitas kerjanya tinggi. Sedangkan komitmen merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas sumber daya manusia dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Berdasarkan kajian teori yang mendalam dan kritis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia di organisasi”. Sedangkan pertanyaan penelitian ini adalah (a) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen, (b) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja sumber daya manusia, (c) Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap komitmen, (d) Bagaimana pemberian insentif terhadap kinerja sumber daya manusia, (e) Bagaimana pengaruh stres kerja, pemberian insentif, dan komitmen terhadap kinerja sumber daya manusia. Obyek penelitian ini adalah sumber daya manusia (*sales staff*) pada PT. Mitra Adiperkasa, Tbk area Jawa Tengah dan DIY. Metode penarikan sampel menggunakan metode purposive sampling yang artinya pengambilan sample dengan mempertimbangkan karakteristik populasi yaitu: berstatus kontrak dan tetap. Kuesioner kemudian dibagikan kepada 86 responden pada 33 *store* yang berada di kota Semarang, Kudus, Solo, dan Jogja. Data kemudian dianalisis dengan SPSS 16.0 dan hasil analisis menunjukkan bahwa penurunan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh stres kerja melalui komitmen. Sedangkan peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh pemberian insentif melalui komitmen. Bila stres kerja meningkat maka komitmen akan menurun serta sekaligus mempengaruhi menurunnya kinerja sumber daya manusia. Bila pemberian insentif meningkat maka akan meningkat juga komitmen dan secara langsung mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang akan meningkat, artinya peningkatan kinerja sumber daya manusia dibangun oleh indikator-indikator komitmen yang mencangkup ; komitmen *affective*, *normative*, dan *continuance*. Yang artinya bila komitmen meningkat maka akan meningkat juga kinerja sumber daya manusia. Sedangkan komitmen dipengaruhi oleh indikator-indikator stres kerja yang bersifat negatif yaitu ; ketegangan, emosional, jenuh, dan tekanan. Yang artinya apabila stres kerja meningkat maka akan menurunkan komitmen. Sedangkan komitmen juga dipengaruhi oleh indikator-indikator pemberian insentif yaitu ; imbalan perusahaan, prestasi individu, prestasi kelompok, dan masa abdi. Yang artinya bila pemberian insentif ditingkatkan maka akan meningkat juga komitmen.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Champion aren’t made in gym. Champions are made from something they have deep inside them ; a desire, a dream. A vision” (Muhammad Ali)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan kepada:

1. Mamah Wahyu Ningsih
2. Papah Agus Sapari
3. Silvia Dwi Andari
4. Mbak Wahyu Utami
5. Dek Meitri Rizkianingsih
6. Sahabat – Sahabatku

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian Skripsi yang berjudul **“MEMBANGUN KOMITMEN BERBASIS PENGELOLAAN STRESS KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF”**

Penelitian ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen.

Selama pengerjaan Penelitian Skripsi penulis banyak mendapatkan bimbingan, saran dan kerja sama dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis banyak mengucapkan terimakasih kepada:

1. Agus Sobari, SE, Msi., Selaku Dosen Pembimbing sekaligus Dosen Wali yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan Penelitian PraSkripsi.
2. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, Msi., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dra. Hj. Alifah Ratnawati, MM selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang

5. Seluruh Staff Pengelola Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang yang senantiasa memberikan pelayanan yang baik selama ini.
6. Papah serta Mamah sebagai Motivator Hidupku.
7. Kakak dan adikku. Mbak Ayuk dan Dek Riris yang selalu memberi semangat.
8. Silvia Dwi Andari sebagai Motivator Hidupku setelah Papah dan Mamah.
9. TLSO Dream Team sebagai inspiratorku dalam menjalani proses perkuliahan.
10. Mas Destian yang membantu penggarapan skripsi ini
11. Teman-temanku seperjuangan Manajemen Angkatan 2013 yang aku sayangi.
12. Serta Semua Pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu semua pihak yang telah membantu penulisan Usulan Penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan, untuk itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan penelitian ini. Peneliti juga memohon maaf apabila dalam penelitian ini terdapat kesalahan, mengingat keterbatasan pengetahuan peneliti.

Akhirnya peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Semarang, 8 Desember 2016

Penulis

Wahyu Adya Kusuma Sapari