

HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DAN STRESS KERJA DENGAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN PT. XYZ DI KOTA MEDAN

T.M. Zikri

Dosen Prodi Manajemen Universitas Dharmawangsa

t.m.zikri@dharmawangsa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) hubungan pemberian insentif dengan komitmen kerja; (2) hubungan stress kerja dengan komitmen kerja dan (3) hubungan pemberian insentif dan stress kerja dengan komitmen kerja. Subjek penelitian adalah karyawan PT. XYZ di Kota Medan dengan jumlah sampel 159 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *proportionate stratified random sampling*. Metode penelitian bersifat deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang suatu gejala pada penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: (1) terdapat hubungan berarti antara pemberian insentif dengan komitmen kerja sebesar $r_{y1.2} = 0,309 > r_{tabel} = 0,266$ dan $t_{hitung} = 3,261 > t_{tabel} = 1,67$; (2) terdapat hubungan berarti antara stress kerja dengan komitmen kerja sebesar $r_{y2.1} = 0,432 > r_{tabel} = 0,266$ dan $t_{hitung} = 5,530 > t_{tabel} = 1,67$ dan (3) terdapat hubungan berarti antara pemberian insentif dan stress kerja dengan komitmen kerja sebesar $R_{y(12)} = 0,602 > r_{tabel} = 0,266$ dan $F_{hitung} = 10,034 > F_{tabel} = 2,65$. Hasil penelitian diperoleh pemberian insentif dan stress kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 36,2% terhadap komitmen kerja, dan sisanya ditentukan keadaan lain.

Kata kunci: Pemberian Insentif, Stress kerja, Komitmen Kerja

LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan selalu berusaha mengurangi tingkat niat keluar para karyawan dan pegawainya, terutama yang keluar secara sukarela. Tingginya karyawan yang keluar sukarela dari suatu perusahaan merupakan pembiayaan dibanding manfaatnya. Keluarnya seorang karyawan secara sukarela umumnya dilakukan karyawan yang berprestasi, sehingga sangat merugikan perusahaan tersebut. Zeffane dan Gul dalam Sumarto (2009:116) mengartikan niat keluar adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela dari organisasinya. Lebih lanjut Sumarto (2009:117) mengemukakan perilaku penarikan diri seseorang dari organisasinya pada umumnya berhubungan dengan ketidakcocokan antara apa yang diharapkan pegawai dan apa yang diberikan oleh organisasi. Misalnya gaji, promosi, perlakuan atasan, variasi tugas, tekanan pekerjaan, tanggung jawab dan otonomi. Keinginan seseorang untuk keluar organisasi dapat memicu

keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Menyadari pentingnya sumber daya karyawan yang terampil bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor karyawan dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang karyawan lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi juga memandang mereka sebagai mitra dalam berusaha. Oleh karena itulah, antara pihak perusahaan dengan karyawan harus memiliki ikatan yang tidak semata berupa perjanjian kerja, tapi juga kesadaran masing-masing pihak untuk memajukan perusahaan tersebut dengan komitmen dan tindakan nyata. Masalahnya kemudian adalah bahwa membangun keselarasan komitmen antara pihak perusahaan dan para karyawannya bukanlah pekerjaan yang mudah. Ada banyak kasus konflik yang terjadi justru bermula dari kurangnya komitmen antara kedua belah pihak untuk memenuhi kepentingan satu sama lain. Dengan kata lain, karyawan

mebutuhkan perusahaan yang memiliki komitmen untuk memenuhi kebutuhan mereka, sementara perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki loyalitas. Dapat dikatakan komitmen kerja karyawan merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan, yang menimbulkan sikap suka/tidak suka dan keinginan untuk terus melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Komitmen kerja merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu perusahaan yang berkaitan dengan peran karyawan dalam upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai. Artinya, keterlibatan karyawan dalam perusahaan disebabkan keyakinannya terhadap tujuan organisasi, sehingga berupaya sekuat tenaga untuk kepentingan organisasi dan memiliki hasrat untuk tetap bekerja keras bagi kepentingan perusahaan. Adanya komitmen terhadap perusahaan menyebabkan seorang karyawan untuk tetap mampu bertahan bekerja di dalam perusahaan dengan hati yang tulus dan senang hati. Ini tercermin dari keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi, memiliki keyakinan yang kuat dalam penerimaan nilai dan tujuan organisasi, serta berupaya sekuat tenaga dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Mowday dalam Sopiah, 2008:155). Hal senada dikemukakan Purba (2009:75) bahwa komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) atau semangat belajar untuk mencapai visi bersama.

Fink (2002:56) mengemukakan bahwa komitmen kerja yang baik dari seseorang dicirikan dengan: (1) selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi; (2) selalu mencari informasi tentang organisasi; (3) selalu mencari

keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi; (4) selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan; (5) menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi; (6) berpikir positif terhadap kritik dari teman sekerja; (7) menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya; (8) tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik; (9) memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang dan (10) berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi. Dari pendapat ini, seorang karyawan dapat dikatakan mempunyai komitmen kerja bila selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya di perusahaan, tidak melihat perusahaan lain lebih menarik dibanding perusahaannya, dan tidak ada keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain dengan harapan peningkatan pendapatan. Artinya keterlibatan karyawan di perusahaan disebabkan keyakinannya terhadap tujuan perusahaan, sehingga berupaya sekuat tenaga untuk kepentingan perusahaan dan memiliki hasrat untuk tetap bekerja keras bagi kepentingan perusahaan. Adanya komitmen dari karyawan terhadap perusahaan menyebabkan karyawan untuk tetap mampu bertahan bekerja di dalam perusahaan dengan senang hati.

Terkait dengan komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, pemilik perusahaan harus melakukan berbagai upaya dalam menciptakan dan mempertahankan karyawan berkompeten dan berkualitas. Hal ini dikarenakan karyawan berkompeten dan berkualitas sudah tentu meminta berbagai kompensasi sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Bukan rahasia lagi, jika kebutuhan ekonomi membawa perubahan kepada pola hidup seseorang, termasuk karyawan. Banyak perusahaan-perusahaan swasta baru dan elit yang mengiming-imingi karyawan dengan bayaran dan fasilitas yang mencukupi, dengan harapan karyawan mau bertugas penuh di perusahaannya. Hal ini sudah tentu mempenga-ruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan yang lama. Dalam

upaya mempertahankan karyawan di perusahaan, maka pihak perusahaan harus dapat membangun komitmen kerja yang kuat dari seorang karyawan. Komitmen terhadap organisasi dijelaskan Robbins (2007:140) sebagai suatu keadaan yang menyebabkan seorang pegawai memihak suatu organisasi dan tujuan-tujuan organisasi tersebut serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Dessler (1995:173) mengemukakan komitmen seseorang dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: (1) nilai-nilai kemanusiaan; (2) komunikasi dua arah yang komprehensif; (3) rasa kebersamaan dan kerukunan; (4) visi dan misi seorang pemimpin; (5) nilai sebagai dasar perekrutan; (6) nilai personal; (7) kestabilan kerja dan (8) penghayatan finansial. Sedangkan Colquitt, dkk (2009:8) mengemukakan: *A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures values, ability), group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviours), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture).*

Dari pendapat Colquitt, dkk (2009) di atas dapat disimpulkan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen kerja seseorang yakni mekanisme individual (motivasi kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan); karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja). Dari banyak faktor yang dikemukakan, peneliti menentukan tiga faktor yang diduga sangat mempengaruhi peningkatan komitmen kerja karyawan, yaitu: kepemimpinan kepala perusahaan, pemberian insentif, dan stress kerja.

Salah satu tujuan karyawan dalam bekerja adalah untuk mengimplimentasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya yaitu untuk mendapatkan insentif kerja karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti: keinginan untuk mendapatkan gaji yang lebih banyak, peningkatan karir (promosi), dan harapan untuk lebih maju. Pemberian insentif harus diperhitungkan perusahaan dengan baik dan matang, bersifat adil dan layak sesuai dengan capaian kerja karyawan agar dalam pelaksanaannya tidak ada karyawan yang merasa dirugikan, baik pemilik sekola maupun karyawan sendiri. Karena itu insentif harus terus disesuaikan dengan capaian karyawan dan kemampuan perusahaan sehingga karyawan yang berkualitas tidak akan mempunyai keinginan untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih peduli. Dessler (2005:109) mendefinisikan pemberian insentif adalah merupakan penggunaan insentif keuangan-imbilan keuntungan yang dibayarkan kepada seseorang atas dasar kinerjanya yang melebihi standar dan pembayaran insentif tidak harus berupa uang. Sudardjat (2006:25) mengemukakan adapun tujuan dilaksanakannya insentif adalah: bagi perusahaan yaitu: meningkatkan loyalitas, mempertahankan dan meningkatkan moral kerja, meningkatkan kinerja perusahaan, dan tercapainya penghematan. Sedangkan bagi karyawan untuk meningkatkan standar kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dalam bekerja menjalankan pekerjaan di perusahaan, seorang karyawan sudah pasti mendapatkan tekanan dari lingkungannya. Tekanan tersebut dapat bersumber dari target pencapaian hasil kerja, rekan sejawat, tuntutan perusahaan, dan sebagainya. Beehr dalam Aamodt (2004:236) menyebutkan bahwa meningkatnya tekanan terhadap pekerjaan, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang semakin bertambah, adanya konflik-konflik dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan dapat menjadi pemicu timbulnya stres di kalangan pegawai.

Tingkat stress kerja ini akan semakin tinggi apabila pegawai mendapatkan beban kerja atau tambahan tugas yang berbeda tanpa mendapat pelatihan sebelumnya dan jaminan perawatan kesehatan (Winter, 1999:91). Penelitian yang dilakukan Ciliana dan Wilman (2008:112) menunjukkan bahwa stress kerja mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Sebenarnya stress kerja tidak berdampak buruk terhadap kinerja pegawai. Hanya saja apabila stress kerja sudah melewati ambang batas optimal, maka akan menemukan bahwa stress kerja yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk melakukan hubungan dengan lingkungannya secara normal. Seorang karyawan saat melakukan pekerjaan di bawah kondisi stres akan mengambil keputusan yang salah dan tidak terorganisir, karena mereka cenderung lebih terfokus untuk menyelesaikan stres internalnya dari pada menyelesaikan pekerjaan utamanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ di Kota Medan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis korelasional dengan menempatkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yaitu menggunakan kajian korelasional untuk memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Subjek penelitian adalah karyawan PT. XYZ di Kota Medan dengan sampel sebanyak 159 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *proportionate stratified random sampling*. Metode penelitian bersifat deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang suatu gejala pada penelitian. Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan cara mempedomani indikator masing-masing variabel. Instrumen tersebut dibuat dengan model skala Likert. Kuesioner ini berisikan sejumlah pernyataan yang diajukan kepada karyawan yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan (deskripsi

situasi) dengan empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan tujuan dari pertanyaan atau pernyataan tersebut.

PEMBAHASAN

Hasil

Dari analisis deskripsi ditemukan pemberian insentif pada karyawan PT. XYZ di Kota Medan tergolong kategori sedang, stress kerja pada karyawan karyawan PT. XYZ di Kota Medan tergolong kategori sedang, dan komitmen kerja pada karyawan karyawan PT. XYZ di Kota Medan tergolong kategori rendah.

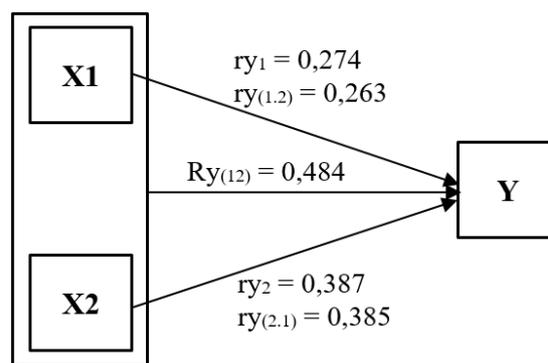
Dari analisis korelasi sederhana dan korelasi parsial ditemukan hubungan berarti pemberian insentif dengan komitmen kerja. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi sederhana antara X_1 dengan Y (r_{y1}) = 0,387. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 159$ pada taraf signifikansi 5% = 0,159. Dengan $r_{y1} = 0,387$ diperoleh $t_{hitung} = 5,251$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 159$ pada taraf signifikansi 5% = 1,645. Kemudian dari hasil perhitungan dengan korelasi parsial diperoleh $r_{y1.2} = 0,385$. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 159$ pada taraf signifikansi 5% = 0,159. Dengan $r_{y1.2} = 0,385$ diperoleh $t_{hitung} = 7,884$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 159$ pada taraf signifikansi 5% = 1,645. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian insentif dengan komitmen kerja dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besar sumbangan relatif yang diberikan pemberian insentif dengan komitmen kerja adalah sebesar 60,75%, sedangkan besar sumbangan efektif yang diberikan pemberian insentif dengan komitmen kerja adalah sebesar 14,25%.

Ditemukan hubungan berarti antara variabel stress kerja dengan komitmen kerja. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi sederhana antara X_2 dengan Y (r_{y2}) = 0,164. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 159$ pada taraf signifikansi 5% = 0,159. Dengan $r_{y3} =$

0,164 diperoleh $t_{hitung} = 2,304$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 159$ pada taraf signifikansi $5\% = 1,645$. Kemudian dari hasil perhitungan dengan korelasi parsial diperoleh $r_{y2.1} = 0,164$. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 159$ pada taraf signifikansi $5\% = 0,159$. Dengan $r_{y2.1} = 0,164$ diperoleh $t_{hitung} = 2,440$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 159$ pada taraf signifikansi $5\% = 1,645$. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stress kerja dengan komitmen kerja dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besar sumbangan relatif yang diberikan stress kerja dengan komitmen kerja adalah sebesar $11,26\%$, sedangkan besar sumbangan efektif yang diberikan stress kerja dengan komitmen kerja adalah sebesar $2,64\%$.

Selain itu ditemukan hubungan berarti pemberian insentif dan stress kerja dengan stress kerja dengan koefisien korelasi $R_{y(12)} = 0,162$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 159$ dan taraf signifikansi 5% sebesar $0,159$. Dengan demikian harga $R_{y(12)} > r_{tabel}$ ($0,162 > 0,159$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan $R_{y(12)} = 0,162$ diperoleh $F_{hitung} = 15,833$. Harga F_{tabel} untuk $N = 159$ pada taraf signifikansi 5% adalah $2,65$. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,833 > 2,65$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan berarti pemberian insentif dan stress kerja dengan komitmen kerja dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dengan demikian pemberian insentif dan stress kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar $40,2\%$ terhadap komitmen kerja, dan sisanya ditentukan keadaan lain.

Gambar hubungan antar variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Gambar Hubungan Antar Variabel

Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ditemukan bahwa komitmen kerja karyawan PT. XYZ di Kota Medan termasuk dalam kategori sedang. Untuk itu perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan PT. XYZ di Kota Medan. Dari 159 orang responden yang diteliti, ditemukan 3 orang ($1,887\%$) kategori kurang, 37 orang ($23,270\%$) kategori rendah, dan 71 orang ($44,654\%$) kategori sedang, dan 48 orang ($30,189\%$) kategori tinggi. Informasi ini menunjukkan bahwa masih harus terus ditingkatkan komitmen kerja karyawan PT. XYZ di Kota Medan.

Hasil penelitian menyimpulkan pemberian insentif mempunyai hubungan dengan komitmen kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Budiar, dkk (2004) bahwa kompensasi mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan semakin baiknya insentif maka akan semakin baik komitmen kerja karyawan PT. XYZ di Kota Medan. Pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan tugas bekerjanya harus menganut prinsip mencukupi, adil, seimbang, efektif dari sisi pembiayaan, memenuhi kebutuhan karyawan, dapat memotivasi karyawan, dan dipahami seluruh karyawan. Dengan pemberian insentif tersebut karyawan akan berupaya sekuat tenaga untuk bekerja dengan baik sesuai tuntutan kerjanya.

Pemberian insentif karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik di perusahaan melampaui standar yang ditetapkan. Sedangkan komitmen kerja

karyawan merupakan keinginan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai aturan di perusahaan dengan maksud untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan. Pemberian insentif kepada karyawan tidak hanya berbentuk finansial yang adil dan layak kepada karyawan berupa gaji bulanan, tetapi juga dapat berbentuk non-finansial. Pemberian insentif dari perusahaan terhadap karyawan dapat juga dilakukan dalam bentuk non-finansial, seperti: memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berkinerja baik di perusahaan dengan tujuan agar karyawan merasa nyaman dan bangga terhadap perusahaan.

Rasa bangga akan penghargaan dan tanggapan bahwa perusahaan membutuhkan dirinya memberi keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Selain itu karyawan juga akan bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan, dan menerima serta percaya pada nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Pemberian insentif yang tepat akan memberikan kenyamanan dan rasa bangga kepada karyawan untuk tetap mengabdikan di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian juga menyimpulkan stress kerja mempunyai hubungan dengan komitmen kerja karyawan PT. XYZ di Kota Medan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Muriman dkk (2008) dan Soetjipto (2008) bahwa stress kerja mempengaruhi komitmen seseorang dalam bekerja di dalam organisasi. Seorang karyawan orang yang dapat mengelola stress kerja ke arah yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intesitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi. Bila tingkat stres karyawan tinggi dapat menyebabkan kinerja yang merosot. Dengan demikian karyawan yang mengalami stress kerja akan mudah untuk tidak masuk kerja, berhenti dari pekerjaan, serta menderita penyakit yang berat. Stress kerja karyawan merupakan keadaan emosional yang dialami seorang karyawan akibat tekanan pekerjaan di perusahaan. Sedangkan komitmen kerja

karyawan merupakan keinginan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai aturan di perusahaan dengan maksud untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan. Stress kerja adalah keadaan emosional yang dialami seorang karyawan akibat tekanan pekerjaannya di perusahaan. Stress kerja akan mempengaruhi kesehatan seorang individu dan berdampak pada perilaku organisasi secara negatif.

Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intesitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi. Seorang karyawan mengalami stres yang berat dengan adanya tugas perusahaan yang terlalu banyak melebihi kemampuan dirinya. Kondisi ini bila tidak dapat dikendalikan membuat karyawan tidak ingin meneruskan kariernya di perusahaan. Kondisi stres yang berat juga memberikan karyawan rasa frustrasi, yang menyebabkan karyawan menghindari pekerjaan atau memiliki keluar dari perusahaannya. Hal ini tentu memberikan efek negatif terhadap kemajuan perusahaan.

Selain itu stres pada karyawan juga dapat terjadi dengan adanya konflik peran di antara pada karyawan sendiri. Dalam hal ini, karyawan akan berusaha untuk memenangkan setiap kompetisi sesama rekan kerjanya. Hal ini tentu dapat membawa pengaruh yang kurang baik terhadap komitmen karyawan, yang ditunjukkan dengan tindakan tidak masuk kerja, berhenti dari pekerjaan, serta menderita penyakit yang berat. Dengan demikian dapat diduga bahwa pengelolaan stress kerja karyawan yang baik akan meningkatkan komitmen kerja karyawan yang lebih baik. Dengan demikian dapat diduga bahwa pengelolaan stress kerja yang baik akan meningkatkan komitmen afektif yang lebih baik lagi.

Dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa terdapat hubungan berarti pemberian insentif dan stress kerja dengan komitmen kerja karyawan PT. XYZ di Kota Medan. Pemberian insentif karyawan merupakan bentuk balas jasa

yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik di perusahaan melampaui standar yang ditetapkan. Stress kerja karyawan merupakan keadaan emosional yang dialami seorang karyawan akibat tekanan pekerjaan di perusahaan. Sedangkan komitmen kerja karyawan merupakan keinginan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai aturan di perusahaan dengan maksud untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan.

Komitmen kerja pada karyawan akan tercipta bila ada kepastian dalam bekerja. Bentuk komitmen kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya: keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan, dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Keinginan karyawan untuk melakukan hal-hal di atas dapat dipengaruhi oleh pemberian insentif terhadap karyawan yang tepat, dan pengendalian karyawan terhadap stress kerja yang baik.

Bila semua faktor di atas dapat diarahkan ke hal-hal yang baik, maka karyawan akan tetap berkomitmen pada perusahaan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini memberikan informasi bahwa komitmen kerja dapat ditingkatkan dengan baiknya pemberian insentif yang tepat, serta adanya pengelolaan stress kerja yang baik.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan berarti pemberian insentif dengan komitmen kerja pada PT. XYZ di Kota Medan, artinya semakin baik pemberian insentif maka semakin baik juga komitmen kerja pada PT. XYZ di Kota Medan.
2. Terdapat hubungan berarti stress kerja dengan komitmen kerja pada PT. XYZ di Kota Medan, artinya semakin baik stress kerja maka semakin baik juga komitmen kerja pada PT. XYZ di Kota Medan.

3. Terdapat hubungan berarti pemberian insentif dan stress kerja secara bersama-sama dengan komitmen kerja pada PT. XYZ di Kota Medan, artinya semakin baik pemberian insentif dan stress kerja maka semakin baik juga komitmen kerja pada PT. XYZ di Kota Medan.

Saran

1. Untuk meningkatkan komitmen kerja, disarankan pihak perusahaan berkeinginan untuk melakukan perbaikan dalam hal gaya kepemimpinan kepala perusahaan, pemberian insentif dan stress kerja. Untuk meningkatkan komitmen kerja, disarankan pihak perusahaan berkeinginan untuk melakukan perbaikan dalam hal kepemimpinan kepala perusahaan dalam memimpin perusahaan, menciptakan iklim organisasi yang mendukung komitmen kerja karyawan, serta pemberian insentif yang baik terhadap karyawan. Dengan upaya ini diharapkan akan terus tumbuh dan berkembang baik komitmen kerja karyawan di perusahaan.
2. Untuk meningkatkan pemberian insentif, diharapkan Untuk meningkatkan insentif, diharapkan pihak perusahaan dapat memberikan insentif yang baik terhadap karyawan. Hal ini perlu dilakukan mengingat insentif dapat mendukung komitmen kerja karyawan di perusahaan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak perusahaan dalam meningkatkan peran insentif antara lain dengan melakukan: menyediakan pekerjaan yang tepat, tersedianya lingkungan pekerjaan yang baik dan fleksibilitas perusahaan menerima hasil kerja karyawan. Dengan adanya upaya ini, komitmen kerja karyawan di perusahaan akan dapat terus ditingkatkan. Untuk meningkatkan insentif, diharapkan peran kepala perusahaan dalam memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini kepala perusahaan harus memberi apresiasi atas setiap prestasi kerja karyawan di perusahaan, baik itu prestasi di dalam perusahaan maupun

di luar perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif, produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan

3. Untuk meningkatkan stress kerja, diharapkan Untuk mengelola stress kerja, diharapkan keinginan karyawan untuk menjaga tingkat stresnya dalam bekerja pada posisi yang selalu mendukung pencapaian hasil kerja yang baik. Hal ini dapat dilakukan karyawan dengan melakukan beberapa hal seperti: memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam penyelesaian pekerjaan di perusahaan, bertanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya, tidak frustrasi, dan tidak melibatkan diri dalam konflik pekerjaan di antara karyawan. Selain itu diharapkan peran serta pihak perusahaan dalam mengelola stress kerja karyawan ke arah yang baik. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak perusahaan di antaranya: tidak memberikan tugas yang terlalu banyak kepada karyawan, menyediakan supervisor yang andal untuk membantu karyawan, memberikan kejelasan peran karyawan di perusahaan, dan menetapkan tugas-tugas karyawan sesuai kemampuannya. Diharapkan dengan upaya di atas pengelolaan stress kerja karyawan akan mendukung pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G.M. 2004. *Applied Industrial/Organizational Psychology*. Belmont, California: Wadsworth, Inc.
- Budiar, dkk. 2004. "Pengaruh Variabel Demografi, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi". *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 2, Nomor 2, Agustus 2004*
- Dessler, Gary. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia - Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo
- Fink, M. 1992. *Organizational Commitment*. New York: John Wiley and Sons
- Muriman S, Chairul dkk. 2008. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja". *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 6, Nomor1, April 2008*
- Purba, Sukarman. 2009. *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi: Teori, Konsep, dan Korelatnya*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Soejipto, Budi Eko. 2008. "Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Stress kerja terhadap Komitmen Organisasi". *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 6, Nomor 1, April 2008*
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Sumarto. 2019. "Budaya Pemahaman dan Penerapannya: Aspek Sistem Religi, Bahasa, Pengetahuan, Sosial, Kesenian dan Teknologi". *Jurnal Literasiologi. 1(2): pp. 144-159*
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill International Companies
- Sudardjat. 2006. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Winter, F. 1999. *Social Capital*. George Mason University: Institute of Public Policy
- Ciliana dan Wilman D. Mansoer. 2008. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT. Bank Y". *Jurnal JPS Vol. 14 No. 2, pp. 123-130*