

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS SERTA ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA Tbk CABANG
SAMARINDA**

Mira Hidayah ¹⁾

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman

³ Email: mirahidayah.mh@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the effect of compensation, stress, and work ethos of the employees. This Research was conducted on Tabungan Negara Bank Branch Samarinda. The population in this research are 75 people. Determinants of the sample by using census sampling is take all the population as many as 75 respondents. Data from this research using primary data questionnaires. Analyze used in this research is Multiple Linear Regression using SPSS 21 version. And Hypothesis test used in this research is t-test.

These results indicate that: 1) Compensation make a positive and significant effect on the performance of employees in Tabungan Negara Bank Branch Samarinda. 2) Stress make a positive and significant impact on the performance of employees in Tabungan Negara Bank Branch Samarinda. 3) Work Ethos make a positive and significant impact on the performance of employees in Tabungan Negara Bank Branch Samarinda.

Keywords: Compensation, stress, work ethos and performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan stress serta etos kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan pada Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang. Penentuan sampel dengan menggunakan *metode sensus* yaitu mengambil seluruh populasi sebanyak 75 responden. Data dari penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner. Alat Analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda menggunakan *SPSS versi 21* dan Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji t (Parsial).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda. 2) Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda. 3) Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda.

Kata kunci : Kompensasi, stress, etos kerja dan kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting sebagai tenaga kerja sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa, kinerja karyawan diwujudkan dalam kemampuannya memberikan pelayanan yang unggul yaitu suatu sikap atau cara karyawan dalam melayani pengguna jasa secara optimal. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pemberian kompensasi, kompensasi merupakan salah satu alasan mengapa seseorang memilih untuk bekerja di suatu organisasi tertentu. Semakin organisasi memperhatikan kompensasi karyawan, maka karyawan akan semakin terdorong bekerja lebih baik. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh stress. Stress dapat mendorong kinerja apabila karyawan sebagai individu masih dapat mengendalikan stress dan menjadikan stress sebagai motivasi meningkatkan kinerja. Sebaliknya stress dapat menjadi penghambat kinerja apabila stress yang terjadi sudah tidak dapat dikendalikan oleh karyawan sebagai individu sehingga menghambat kinerjanya. Selanjutnya agar memperoleh hasil kerja atau kinerja yang optimal karyawan hendaknya memiliki etos kerja, semakin baik etos kerja seseorang maka semakin tinggi keinginannya bekerja lebih baik dan berkontribusi terhadap tujuan perusahaan.

Rumusan Masalah

- (1) Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda?
- (2) Apakah stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda?
- (3) Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda?

Tujuan Penelitian

- (1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda?

- (2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh stress terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda?
- (3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda?

TINJAUAN PUSTAKA

Dasar Teori

1. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada para karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan faktor penting untuk menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan demi kepentingan suatu perusahaan atau organisasi. Hariandja (2012:244) menyatakan kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

2. Stress

Dalam lingkup organisasi karyawan pasti mengalami stress dalam bekerja, biasanya stress terjadi karena pengaruh lingkungan sekitar atau sebab-sebab lainnya yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Handoko (2009:200) mendefinisikan stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

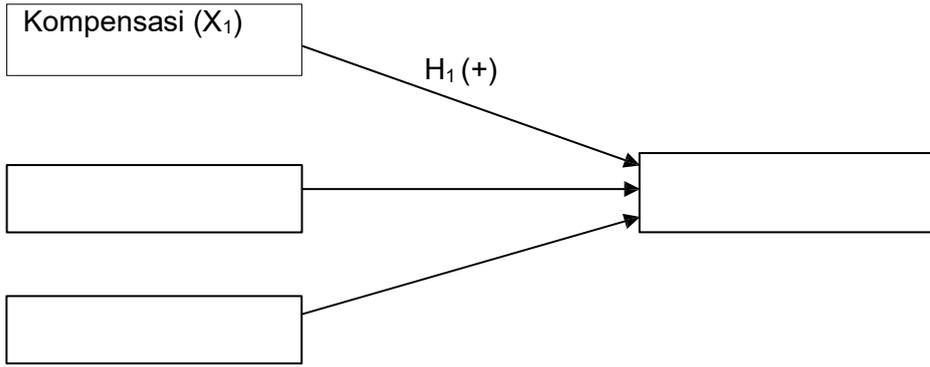
3. Etos Kerja

Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga (Yousef dalam Wibowo, 2003:12). Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilaku keseharian, seperti suka bekerja keras, bersikap adil tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan yang memberikan lebih dari sekedar yang diisyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya.

4. Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job performance* atau prestasi kerja, pengertian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan karyawan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi perusahaan. Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konsep



Stress (X_2)

$H_2(+)$

Kinerja (Y)

Etos Kerja (X_3)

$H_3(+)$

Pengembangan Hipotesis

1. Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda
2. Diduga stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda
3. Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan operasionalisasi konsep sebagai petunjuk untuk mengukur dan menjelaskan apa saja indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Variabel Independen (*Independent Variable*)

1. Kompensasi (X_1) adalah keseluruhan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan Bank Tabungan Negara dalam bentuk finansial maupun non finansial. Dengan indikator menurut Simamora 2004:445), sebagai berikut:
 - a. Imbalan, yaitu pemberian tetap yang berlaku untuk tarif bulanan
 - b. Insentif, yaitu tambahan kompensasi diluar gaji yang diberikan
 - c. Tunjangan, yaitu berupa asuransi kesehatan dan tunjangan lainnya
 - d. Fasilitas Kerja yang memadai, yaitu fasilitas kantor yang lengkap
2. Stress (X_2) adalah suatu kondisi yang mengganggu fisik maupun psikologis karyawan Bank Tabungan Negara karena ada tuntutan dalam lingkungan organisasional. Dengan indikator menurut Mulyadi (2003:90), sebagai berikut:
 - a. Kondisi pekerjaan, yaitu beban kerja yang berlebihan
 - b. Stres karena peran, yaitu kejelasan peran dalam organisasi
 - c. Faktor interpersonal, yaitu keharmonisan yang terjalin antar sesama rekan kerja.
 - d. Struktur organisasi, yaitu gaya kepemimpinan yang kaku sehingga membuat tertekan
3. Etos Kerja (X_3) adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan Bank Tabungan Negara yang menilai bahwa bekerja merupakan suatu hal yang positif sehingga mempengaruhi atau mendorong perilakunya dalam bekerja. Dengan indikator menurut Sinamo (2009:26), sebagai berikut:
 - a. Kerja adalah amanah, karyawan harus bekerja dengan penuh integritas
 - b. Kerja adalah aktualisasi diri, karyawan harus bekerja dengan penuh semangat

c. Kerja adalah kehormatan, karyawan harus bekerja penuh dengan ketekunan

b. Variabel Dependen (*Dependent Variable*)

1. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan Bank Tabungan Negara dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang terlihat berdasarkan kuantitas, kualitas serta ketepatan waktu. Dengan indikator menurut Dharma (2010:355), sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik atau tidaknya) hasil pekerjaan
- c. Ketepatan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

Populasi dan Sampel

Penentuan jumlah ini mengutip pendapat dari Arikunto (2002: 112) apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, maka dalam penelitian ini penetapan jumlah sampel dari populasi menggunakan metode *sensus sampling* yaitu mengambil seluruh karyawan tetap pada Bank Tabungan Negara Cabang Samarinda yang berjumlah 75 orang selain pimpinan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian pustaka, yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang diteliti.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang bersifat tertutup dengan beberapa alternatif pilihan jawaban.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Yudarudin (2014: 28) alat ukur dikatakan valid jika mengukur yang seharusnya diukur. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} dan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai

α . Dengan kriteria:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid
- b. jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Kriteria uji reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6, jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliable (Sugiyono, 2010:267).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Umar (2009:126) Regresi berganda merupakan teknik statistika yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Model persamaan linier dari regresi berganda menurut Umar (2009:126) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- α = Konstanta
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Stress
- X_3 = Etos Kerja
- $\beta_1 \beta_2 \dots$ = Koefisien Regresi
- e = error

Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2010:288) Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Dengan rumus perhitungan menurut (Sugiyono, 2010:288) sebagai berikut:

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}}$$

Sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang dihasilkan, digunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010: 288)

2. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2010:288), Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen. Pengujian ini berguna untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R² dapat dicari dengan rumus (Riduwan dan Akson, 2013:124):

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KP = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

3. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen dengan menggunakan rumus (Rangkuti, 2007:165), sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Dimana : b = Koefisien regresi

Sb = Standar error

Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak

Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikansi antara variabel independen dengan variabel dependen, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $< \alpha$ (0,05) artinya variabel X_1, X_2, \dots secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $> \alpha$ (0,05) artinya variabel X_1, X_2, \dots secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas

Indikator	Nilai korelasi	r tabel	Keterangan
Imbalan	0,795	0,227	
Insentif	0,828	0,227	
Tunjangan	0,784	0,227	
Fasilitas kerja	0,806	0,227	
Beban kerja	0,876	0,227	
Kejelasan peran	0,854	0,227	
Keharmonisan yang terjalin	0,873	0,227	
Gaya kepemimpinan	0,844	0,227	
Bekerja penuh integritas	0,860	0,227	
Bekerja penuh semangat	0,894	0,227	
Tekun dalam bekerja	0,882	0,227	
Kuantitas kerja	0,860	0,227	
Kualitas kerja	0,894	0,227	
Ketepatan waktu	0,882	0,227	

Sumber: Data primer diolah, 2017