
**PENGARUH KOMITMEN, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN *OUTSOURCING* KPR BCA SOEKARNO HATTA**

Estika Ria Ristanty

Program Studi Manajemen STIE Tridharma Bandung

Email : estika@stietridharma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Pengaruh Komitmen Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Kredit Pemilikan Rumah Bank Central Asia (KPR BCA). selain itu penelitian ini bertujuan pula untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh Komitmen Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Kredit Pemilikan Rumah Bank Central Asia (KPR BCA).

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor KPR BCA Bandung dengan sampel pegawai *outsourcing* KPR BCA Bandung sebanyak 100 responden.

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara

dan observasi langsung serta menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel Komitmen Stres Kerja yang berfungsi sebagai variabel bebas, Kompensasi yang berfungsi sebagai variabel intervening serta variabel Kinerja Karyawan berfungsi sebagai variabel terikat. Adapun untuk menguji hipotesis digunakan analisis jalur (Path Analysis) dan regresi sederhana dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan bantuan SPSS Versi 22 dan Microsoft 2016.

Kata Kunci : Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada saat ini dunia perbankan di Indonesia memasuki masa persaingan yang sangat kompetitif. Hal ini disebabkan banyaknya bank yang beroperasi di Indonesia baik yang beroperasi secara lokal maupun yang beroperasi berskala internasional. Dewasa ini, bank – bank yang mampu bertahan melewati masa krisis moneter maupun bank – bank yang baru beroperasi mulai berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja dan memberikan layanan yang terbaik kepada nasabahnya melalui berbagai macam produk perbankan. Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor.

Fenomena yang terjadi di KPR BCA adalah menurunnya target Kinerja di tahun 2016 2 T namun untuk realisasinya sebesar 1,4 T. Kinerja yang tidak optimal diduga disebabkan komitmen yang tidak optimal.

Berdasarkan fenomena dan pengamatan penulis menunjukkan kinerja yang relatif masih kurang optimal diduga disebabkan oleh komitmen organisasional, stres kerja dan kompensasi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka menarik untuk dilakukan kajian tentang penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *outsourcing* KPR BCA Soekarno Hatta Bandung”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana komitmen karyawan *outsourcing* KPR BCA
2. Bagaimana stres kerja karyawan *outsourcing* KPR BCA
3. Bagaimana kompensasi karyawan *outsourcing* KPR BCA
4. Bagaimana kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA
5. Seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA
6. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA
7. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA

8. Seberapa besar pengaruh komitmen, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA

Tujuan Penelitian

1. Komitmen karyawan *outsourcing* KPR BCA
2. Stres kerja karyawan *outsourcing* KPR BCA
3. Kompensasi karyawan *outsourcing* KPR BCA
4. Kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA
5. Besarnya pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA
6. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA
7. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA
8. Besarnya pengaruh komitmen, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA

KAJIAN PUSTAKA

Kajian Pustaka

Manajemen

Pengertian Manajemen menurut Plunket, Allen & Attner (2013:19) menyatakan bahwa manajemen adalah tujuan ditetapkan dan dicapai yang menjalankan fungsi terkait perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

M.Manullang (2004:198) menyatakan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja”.

Komitmen

Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Stres Kerja

Menurut Wirawan (2012:15) stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang.

Kompensasi

Menurut Mondy, RW. & Noe dalam Marwansyah (2010:269), kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.

Kinerja Karyawan

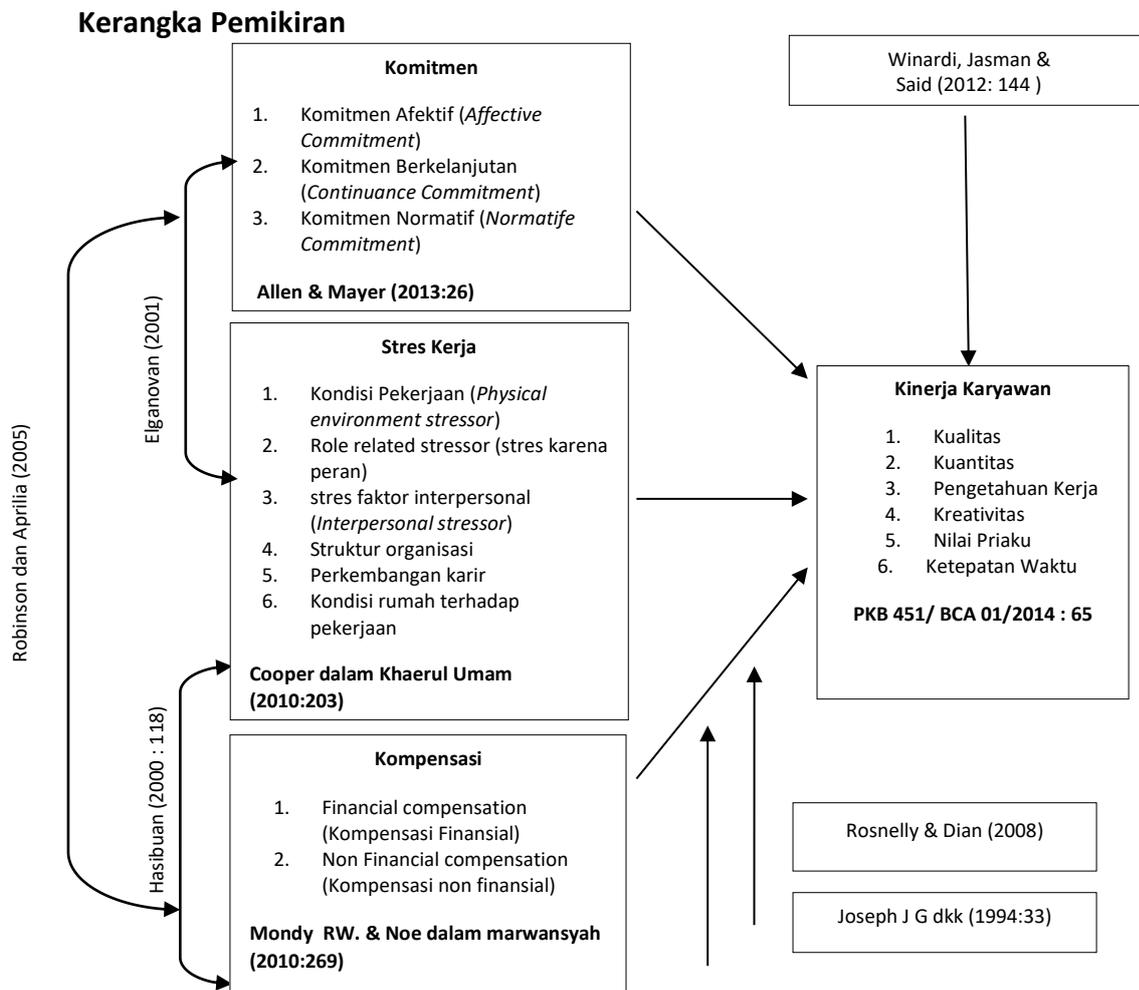
August W. Smith dalam Suwatno dan Priansa (2011:33) menyatakan bahwa: *"Performance is output derives from processes, human otherwise"*. Artinya adalah kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Hubungan Pengaruh Komitmen, Stres Kerja, Kompensai dan Kinerja Karyawan

Robbins (2008:110) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor: pekerjaan itu sendiri, gaji, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja.

Hasil Penelitian terdahulu

Adapun perbedaan jurnal penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu *work stressor* menggunakan teori Cartwright and Cooper (2002:11) dengan sub variabel *Work Relationship, Worklife Balance, Overload, Job Security, Control Resources and Communication*. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori McShane dan Cooper dalam Khaerul Umam (2010 : 203), dengan sub variabel *physical environment, role related stressor, interpersonal stressor, organization*, perkembangan karir, struktur organisasi dan kondisirumah terhadap pekerjaan.



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA
4. Terdapat pengaruh antara komitmen, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* KPR BCA

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis. Metode ini adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* yang berjumlah 133 orang (Sub Bagian Kepegawaian KPR BCA, 2017). Jadi pengambilan sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang responden karyawan *outsourcing*. Untuk menentukan banyaknya sampel pada penelitian ini menggunakan metode Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = Nilai ketelitian yang diinginkan. Besarnya 5% Kemudian dapat dihitung ukuran sampel total

$$n = \frac{133}{1 + 133 (0,05)^2}$$
$$n = 99,8 = 100 \text{ orang}$$

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Lapangan (*field reseach*) yaitu Wawancara, penyebaran Kuesioner, dan observasi
2. Penelitian Pustaka (*library reseach*)

Operasional Variabel

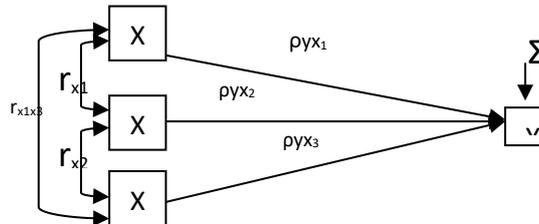
1. Variabel Bebas (Independent) ; X1 : Komitmen, X2 : Stres kerja, X3 : Kompensasi
2. Variabel terkait (Dependent) ; Y : Kinerja karyawan

Intstrumen Penelitian

Didalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner terdiri dari variabel Komitmen (15 item), Stres Kerja (15 item), Kompensasi (15 item), dan Kinerja Pegawai (15 item) pernyataan.

Uji Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menunjukkan hubungan yang memperlihatkan seberapa besar pengaruh sebuah variabel tertentu baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap variabel lainnya



Gambar 2
Struktur Jalur

Persamaan jalur:

- $Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yx3}X_3 + \epsilon_{yx}$
 $\rho_{yx1}X_1$ = Pengaruh X1 terhadap Y
 $\rho_{yx2}X_2$ = Pengaruh X2 terhadap Y
 $\rho_{yx3}X_3$ = Pengaruh X3 terhadap Y
 ϵ_{yx} = Pengaruh lain yang tidak diteliti
 X1 = Komitmen
 X2 = Stres Kerja
 X3 = Kompensasi
 Y = Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan korelasi, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu suatu bilangan yang dinyatakan dalam persen yang menunjukkan berapa besar proporsi variable Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) yang dirumuskan sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$

Uji Hipotesis

a. Hipotesis Keseluruhan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = 0$$

$$H_1 : \rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq \rho_{yx3} \neq 0$$

b. Pengujian Hipotesis secara simultan:

Hipotesis ke satu digunakan uji F dengan rumus:

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2_{yxk}}{k(-R^2_{yxk})}$$

Kriteria uji, H_0 ditolak jika nilai F hitung $\geq F$ tabel, dengan demikian H_1 diterima.

Kriteria uji, H_0 ditolak jika nilai t hitung $\geq t$ tabel, dengan demikian H_1 diterima.

Uji t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di KPR BCA Bandung yang berada di Jalan Soekarno Hatta No. 240 Kota Bandung, yang bergerak dibidang perkreditan rumah KPR.

Distribusi berdasarkan Pendidikan

Mayoritas responden yaitu sebanyak 52% di level S1, sedangkan SMA sekitar 2%, sedangkan D-3 adalah sebanyak 43% dan yang telah menyelesaikan S2 baru 3%.

Distribusi Berdasarkan Usia

Sebagian besar responden berusia 20-30 tahun yaitu sebesar 47%, responden usia 31-40 tahun sebesar 29%, usia 41-50 tahun sebesar 17% dan sisanya responden dengan usia >50 tahun sebesar 7%.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dari hasil pengujian validitas diperoleh bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner merupakan item terpilih (Valid).

Uji Reliabilitas

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen pengukuran adalah reliabel.

Analisis Korelasi

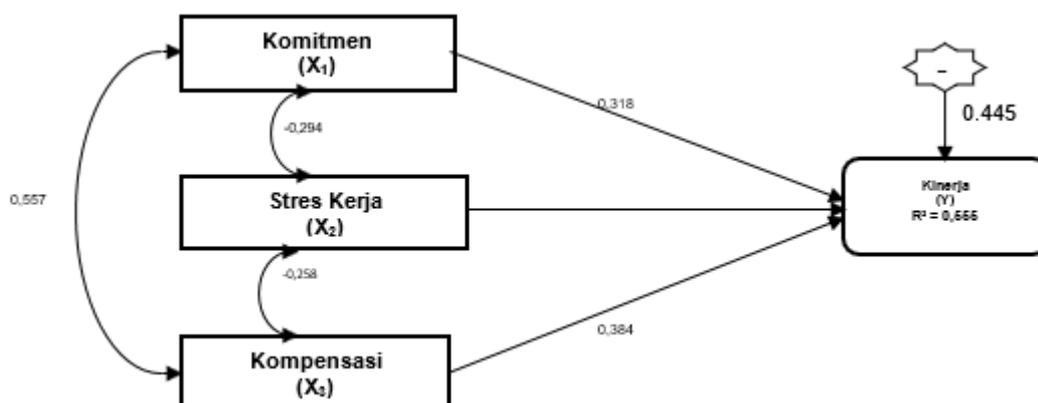
Tabel 1
Korelasi Antar Variabel

		X1	X2	X3
X1	Pearson Correlation	1	-.294**	.557**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000
	N	100	100	100
X2	Pearson Correlation	-.294**	1	-.258**
	Sig. (2-tailed)	.003		.009
	N	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.557**	-.258**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	
	N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi X₁, X₂ dan X₃ signifikan karena angka signifikansi (0,00) lebih kecil dari pada 0,05.

Uji Analisis Jalur



Gambar 3
Hasil Analisis Jalur

Tabel 2
Hasil Koefien Jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.873	5.755		2.758	.007
	X1	.380	.100	.318	3.815	.000
	X2	-.208	.057	-.262	-3.656	.000
	X3	.450	.097	.384	4.645	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas merupakan tabel koefisien jalur hasil pengolahan data menggunakan SPSS V.19.0 nilai koefisien jalur Komitmen (X₁) adalah sebesar 0,318 dan nilai koefisien jalur Stres Kerja (X₂) adalah sebesar -0,262, Kompensasi sebesar 0,384.

Persamaan struktur :

$$Y = 0,318X_1 + (-0,262X_2) + 0,384X_3 + \varepsilon = 0,445$$

Dimana :

X_1 = Komitmen

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Kompensasi

Y = Kinerja Pegawai

ε = Variabel epsilon (Variabel yang tidak diteliti yang mempengaruhi kepuasan kerja)

Koefisien Determinasi

Tabel 3
Kontribusi Variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.541	5.95835

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari hasil data di atas, koefisien diterminasi Komitmen (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) dilihat dari R Square sebesar 0,555. Sedangkan sisanya sebesar 0,445 merupakan variabel epsilon yaitu variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Komitmen, Stres kerja, kompensasi dan Kinerja Karyawan *Outsourcing* KPR BCA. Gambaran dari diagram jalur adalah *regresi linear multiple*, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan dua tahap, yaitu :

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Uji Fhitung > Ftabel atau nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima.
- Jika Fhitung > Ftabel atau nilai sig < 0,05 maka Ho diterima atau Ha ditolak.

Tabel 4
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4247.011	3	1415.670	39.876	.000 ^a
	Residual	3408.186	96	35.502		
	Total	7655.197	99			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4 diatas dapat dilakukan pengujian dan regresi antara cara melihat uji F dengan melihat kolom Sig. dengan nilai <0.05. Di tabel atas nilai signifikansinya 0.000. Artinya signifikan karena nilai sig. nya dibawah 0.05.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel indenpenden secara individual terhadap variabel dependen. Taraf uji yang dipakai $\alpha = 0,05$ atau tingkat kepercayaan 95% Derajat kebebasan $dk = n-2$

Tabel 5
Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.873	5.755		2.758	.007
	X1	.380	.100	.318	3.815	.000
	X2	-.208	.057	-.262	-3.656	.000
	X3	.450	.097	.384	4.645	.000

a. Dependent Variable: Y

Cara melihat uji t dengan melihat kolom Sig. dengan nilai <0.05. di tabel atas nilai signifikansinya 0.000. Artinya signifikan karena nilai sig. nya dibawah 0.05.

Gambaran Keadaan Komitmen Karyawan *outsourcing* (X1) di KPR BCA

Hasil temuan pada penelitian ini adalah diduga bahwa komitmen karyawan *outsourcing* di KPR BCA merupakan variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Gambaran Stres Kerja Karyawan *outsourcing* (X2) di KPR BCA

Adapun hasil pengolahan data tentang stres kerja yang memperoleh rata – rata skor terendah.

Gambaran Kompensasi Karyawan *outsourcing* (X3) di KPR BCA

Dari hasil penelitian ini didapat bahwa kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, terbukti jawaban responden mengenai kompensasi (X3) berada pada kategori baik yaitu sebesar 3.37

Gambaran Kinerja Karyawan *outsourcing* (Y) di KPR BCA

Berdasarkan paparan responden mengenai kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik sebesar 3.39.

Pengaruh Komitmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan *outsourcing* (Y) di KPR BCA

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh komitmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel komitmen mempunyai pengaruh langsung sebesar 0.101 atau 10.1 %.

Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan *outsourcing* (Y) di KPR BCA

Variabel komitmen Mempunyai pengaruh langsung sebesar 0.147 atau 14.7 %. Hal ini menunjukkan bila kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung ditingkatkan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *outsourcing* di KPR BCA

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa pengaruh komitmen sebesar 0.194 atau 19.4 %, pengaruh stres kerja sebesar 0.119 atau 11.9 % dan pengaruh kompensasi sebesar 0.241 atau 24.1 % secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan begitu komitmen (X1), stress kerja (X2), kompensasi (X3) secara Bersama-sama dan bersinergi dengan baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KPR BCA.

KESIMPULAN

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen, stres kerja, kompensasi di KPR BCA sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk dalam kategori cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian komitmen, stres kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.555 atau 55.5, sedangkan sisanya sebesar 0.445 atau 44.5% Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh komitmen, stres kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di KPR BCA.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Cartwright and Cooper. 2002. *Managing Workplace Stress*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Joseph P. Guiltinan dkk, 1994, Strategi Dan Program Manajemen Pemasaran, Edisi 2, Penerbit Erlangga, Jl. H. Baping Raya No. 100. Ciracas – Jakarta 13740 (Anggota IKAPI)
- Khaerul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 451/BCA 01/2014.
- Priansa Juni, Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbitan Alfabeta: Bandung.
- Robbins P. Stepen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Salemba Group. Jakarta.
- Rusdi, Rosnelly dan Dian Septiani. 2008. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi Surat Kabar Harian Umum Lampung Post. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung.
- Winardi, Jasman J. Ma'ruf dan Said Musnadi. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh)". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. I, Tahun I, No. 1, Mei 2012 (sesuaikan).
- Wirawan. 2012. *Menghadapi Stres dan Depresi: Seni Menikmati Hidup Agar Selalu Bahagia*. Jakarta: Platinum.