

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN INDIVIDU
DAN KINERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK
DIVISI BOGASARI KALIMANTAN SELATAN**

¹M. Ridhoni Arifin, ²I Dewa Ketut Raka Ardiana, ³Murgianto
doniarifin232@gmail.com¹, ardiana@untag-sby.ac.id², Murgianto@untag-sby.ac.id³

ABSTRACT

Employee's job performance is a fundamental thing that supports the company in achieving its goals. Then an evaluation is carried out so that the company can know the performance of its employees so that research is carried out. The objectives of this study are: (1). Effect of work stress on individual commitment to employees of PT Indofood Sukses Makmur Tbk Bogasari Division. (2). Effect of work stress on the performance of employees of PT Indofood Sukses Makmur Tbk Bogasari Division. (3). Effect of compensation on individual commitments on employees of PT Indofood Sukses Makmur Tbk Bogasari Division. (4). Effect of Compensation on the performance of employees of PT Indofood Sukses Makmur Tbk Bogasari Division. (5). Influence individual commitment to the performance of employees of PT Indofood Sukses Makmur Tbk Bogasari Division. The population in this study were 192 people, the method used in this study was the survey method. The analysis technique used in this study is SEM (Structural Equation Modeling). The results of this analysis indicate that: H1. Work structure has a significant effect on individual commitment to employees of PT Indofood Sukses Makmur Tbk Bogasari Division. South Kalimantan. H2. Stres work has a significant effect on the performance of employees of PT Indofood Sukses Makmur Tbk, Bogasari Division, South Kalimantan. H3. Compensation has a significant effect on individual commitment to employees of PT Indofood Sukses Makmur Tbk Bogasari Division. South Kalimantan. H4. Compensation has a significant effect on the performance of PT Indofood Sukses Makmur Tbk Bogasari Division employees. South Kalimantan. H5. Individual commitment significantly influences the performance of employees of PT Indofood Sukses Makmur Tbk Bogasari Division. South Kalimantan.

Keywords: Job Stress, Compensation, Individual Commitment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan penting dalam kegiatan organisasi. Dalam dunia usaha menunjukkan adanya persaingan yang semakin ketat,. Hal ini ditandai dengan bermunculannya berbagai perusahaan, baik yang memproduksi barang maupun penyedia jasa dengan menampilkan berbagai kelebihan-kelebihan. Dengan kondisi tersebut, menuntut setiap organisasi harus mampu menyediakan barang atau jasa kepada pelanggan dalam

kualitas terbaik dan pelayanan yang memuaskan. Para karyawan dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan individu, sebagai orang-orang yang terlibat dalam menjalankan organisasi atau lembaga guna mencapai tujuan bersama.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting sebagai penggerak jalannya perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan

dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusianya harus dapat disinergikan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Keputusan Menpan Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan teori, beban kerja mempengaruhi bukan hanya kondisi fisik karyawan tetapi juga kondisi psikis dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk juga kehidupan dalam suatu organisasi perusahaan, faktor manusia merupakan masalah yang penting. Peranan manusia dalam suatu organisasi sangatlah menentukan keberhasilan organisasi tersebut, sehingga masalah karyawan (SDM) merupakan hal yang penting untuk

Betapa sempurnanya rencana-rencana kerja perusahaan, pengawasan, penelitian-penelitian tentang peningkatan kinerja karyawan, bila para pekerja tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat yang 54tinggi, rasa gembira dan harapan untuk memperoleh imbalan, maka perusahaan tidak

diperhatikan. Meskipun demikian, masih sering pula terjadi ketidakseimbangan antara upaya yang telah dilakukan pihak perusahaan dengan kinerja karyawan. akan mencapai kinerja maksimal seperti yang diharapkan. Dalam pelaksanaan pengelolaan suatu lembaga tersebut, pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi lembaga tersebut. Semua sektor, baik publik maupun swasta memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada pelanggan dengan baik pula.

Berdasarkan latar belakang masalah maka Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan :

- (1). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen individu pada karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari.
- (2). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari.
- (3). Pengaruh kompensasi terhadap komitmen individu pada karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari.
- (4). Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari.
- (5). Pengaruh komitmen individu terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari.

KAJIAN PUSTAKA

Stress Kerja

Stres kerja yang berlebihan akan menimbulkan karyawan akan meninggalkan pekerjaannya (burn out). Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber

daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan.

Stres adalah perasaan kecemasan atau ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan atau stresor yang dirasakan individu (Hell Rieger dan Slocum 2011). Sedangkan menurut Romli (2010), mengemukakan bahwa stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu tersebut berada. Stres kerja juga diartikan adanya kelebihan tuntutan kepada karyawannya atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan (Sedarmayanti 2011:76).

Pendapat lain Mangkunegara (2009:157) stres kerja bisa juga dengan adanya perasaan tertekan yang dialami oleh seorang karyawan dimana ia saat sedang menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari gejala, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja ialah di mana seseorang karyawan merasa tidak nyaman dalam pekerjaannya ataupun memiliki masalah dalam pekerjaannya seperti adanya tekanan yang terlalu berlebihan dari pimpinannya yang membuat pekerja tersebut

merasa tertekan sehingga menyebabkan adanya stres kerja kepada karyawan tersebut

Factor yang terjadinya stres kerja : (1) Faktor Organisasi Salah satunya ialah struktur dalam sebuah organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalitas, konflik dalam hubungan antara karyawan, serta lingkungan yang kurang mendukung menurut Luthans (2002). (2) Faktor Individual ialah tipe kepribadian seorang karyawan menurut Robbins (2003). Pendapat lain Luthans (2002) Tipe kepribadian A lebih cepat untuk mengalami kemarahan dan akan mengalami stres yang akan terjadinya hal yang tak diinginkan ataupun kesehatan. (3) Faktor Lingkungan Perubahan dalam daur bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi, politik dan ketidakpastian teknologi dapat menyebabkan stres kerja Robbins (2003).

Kompensasi

Kompensasi ialah merupakan sesuatu yang dapat diterima oleh para karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2005 : 357). (Simamora, 2004 : 442) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai atau karyawan adalah sebagai ganti kontribusinya kepada sebuah organisasi. (Hasibuan, 2005 : 118) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk berupa uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima para karyawan sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Handoko, 2005;165) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi ialah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka tersebut. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan

imbangan-imbangan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat memnangsang para karyawan dalam melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan sebuah perusahaan. Menurut (Suwanto dan Priansa,2011:222), kompensasi mempunyai tujuan yaitu :

(1) katan kerja sama Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. (2) Kepuasan kerja Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenag, yang semua ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dan sebab itu, pengusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan keja bagi para karayawan. (3) Motivasi kerja Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. (4)

Menjamin keadilan Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. sementara keadilan eksternal berkitan dengan pambayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang oleh karyawan lainnya. Dengan pemberian kompensasi yang seperti

itu juga akan lebih menjamin stabilitas para karyawan. (5) Disiplin Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat suatu kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. (6) Pengaruh serikat pekerja Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya, dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya. (7)

Pengaruh pemerintah akan menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan reguglasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus untuk mendorong invetasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya.

Komitmen Individu

Menurut Suprihanto (2005), pengertian komitmen dapat dilihat dari beberapa aspek yang berbeda. Pengertian yang pertama dikemukakan oleh Porter et.al. (1984) bahwa : “komitmen sebagai *the strenght of an individual's identiifcation with and invovelment in a particular organization*”. Konsep komitmen yang dikemukakan Porter ini memiliki tiga aspek, yaitu (1) Percaya dan dapat menerima tujuan dan nilai organisasi; (2) Rela berusaha mencapai tujuan

organisasi, dan (3) Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Pengertian kedua tentang komitmen dikemukakan oleh Becker (dikutip oleh Suprihanto, 20005), komitmen digambarkan sebagai “*tendency to engage in “consistent lines of activity” because of perceived cost of doing otherwise*”. Penekanan dan pengertian komitmen dari Becker ini terletak pada *extraneous interest* seperti pensiun, senioritas dibandingkan dengan kemungkinan ke arah yang menguntungkan organisasi. Menurut Meyer dan Allen mengidentifikasi pengertian komitmen organisasi dalam tiga tema yaitu: (1) Komitmen sebagai *ataachment* organisasi; (2) Komitmen dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi; (3) Komitmen sebagai suatu *obligation* untuk menetap di dalam organisasi.

Ketiga hal di atas dikenal dengan istilah *affectie, continence dan normative*. Ketiga pendekatan komitmen di atas pada dasarnya dilihat dari sudut pandang *psychological* yang melihat hubungan karakteristik pekerja dengan organisasi dan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak keanggotaannya pada sebuah organisasi. Pengertian *normative commitment* lebih menekankan pada tenaga kerja yang ingin tinggal di organisasi karena mereka merasa memang seharusnya untuk melaksanakan segala sesuatu yang berkenaan dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian Meyer dan Allen mencoba untuk memberikan pemahaman yang terbaik dan hubungan antara tenaga kerja dengan organisasi melalui tiga bentuk komitmen yang dapat dipertimbangkan bersama-sama.

Lebih lanjut Mowday et.al (dalam Vanderberg, 1992) melihat berbagai variabel dari *affective commitment* yang meliputi karakteristik personal, karakteristik struktural, karakteristik yang dihubungkan dengan pekerjaan serta pengalaman kerja.

Dari gambaran di atas Mowday memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai nilai dan keinginan untuk tetap tinggal menjadi anggota organisasi. Reicher menjelaskan bahwa komitmen organisasional sebagai *a monolithic, undifferentiated entity that elicits an identification and attachment on the part of individuals*.

Setiap organisasi baik dalam skala kecil atau skala besar dapat berorientasi profit ataupun non profit mempunyai harapan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Indikator keberhasilan kerja sangat tergantung pada tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi bersangkutan. Karena komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Dengan demikian komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan.

Komitmen organisasi awal merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Steers dan Porter (1983), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Dalam kerangka perilaku organisasi terdapat sejumlah sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Kebanyakan

riset dalam ilmu perilaku organisasi memperhatikan ketiga sikap yang meliputi: kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasional (Brooke, Russel, Price, 1988). Di samping itu Charles O'Reilly (1989) menyatakan bahwa komitmen organisasional secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

Berbagai pengertian komitmen organisasional di atas pada dasarnya memiliki kesamaan yaitu melihat dan mengukur hubungan antara pekerja dengan organisasi, apakah akan tetap bekerja atau tidak dalam organisasi yang bersangkutan. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh komitmen seluruh anggota organisasi, karena komitmen merupakan salah satu perekat bagi terciptanya organisasi yang solid.

Organisasi yang solid memungkinkan organisasi tersebut mencapai tujuannya dengan sukses. Dalam rangka mewujudkan organisasi yang solid, maka dibutuhkan komitmen yang tinggi dari seluruh anggota organisasi. Komitmen yang tinggi dari seluruh anggota organisasi akan mengantarkan organisasi pada suatu kondisi yang menguntungkan, di mana karyawan sebagai anggota organisasi akan saling berlomba "menolong" organisasi dengan bekerja secara lebih efektif dalam situasi normal dan akan ikut serta mempertahankan keterlibatannya jika kondisi yang ada menjadi kurang baik. Komitmen terhadap organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang berperan dalam pembentukan komitmen karyawan adalah faktor kepemimpinan (Mowday, Steers dan Porter, 1988).

Komponen yang membentuk komitmen organisasi bersifat multidimensional. Allen & Meyer (1993) mengemukakan ada tiga

komponen yang membentuk komitmen organisasi yaitu:

(a) *Affectiver commitment* (komitmen yang efektif), berkaitan dengan faktor emosional termasuk rasa sayang/ketaatan karyawan kepada organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

(b) *Continuance commitment* (komitmen berkesinambungan), berdasarkan persepsi karyawan tentang konsekuensi yang dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi termasuk komitmen yang berdasarkan pada perhitungan bahwa karyawan merupakan bagian dari organisasi.

(c) *Normative commitment* (komitmen normatif), merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi termasuk perasaan karyawan yang merasa berkewajiban untuk melanjutkan sebagai karyawan atau tetap tinggal berada dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (Performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibsen et al (1997:52) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Handoko (2002:76) mengistilahkan kinerja (performance).

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004: 53) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu: (a) Tujuan ini akan

memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. (b) Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting. (c) Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Berikut merupakan indikator kinerja karyawan menurut Riordan (dalam chsrsti , 2010) yaitu:

(a) Ketepatan waktu ,suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, (b) Kuantitas, seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan, (c) Kualitas, setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Faktor Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan

Agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal, maka perusahaan harus berusaha mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Sebaliknya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor penunjang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Simamora, 1997) adalah : (a) Faktor dalam diri karyawan (internal) yaitu; (1) Faktor psikis seperti : bakat, kemampuan yang dimiliki, kepribadian, kecerdasan, minat, dan lain sebagainya. (2) Faktor fisik yang meliputi kesehatan, jenis kelamin, usia dan lain sebagainya. (b) Faktor dari luar karyawan

(eskternal), Gaji,Kondisi kerja, Hubungan kerja,Kebijakan tentang kenaikan pangkat, Delegasi wewenang.

Penilaian Kinerja karyawan

Simamora (1997) mengemukakan penilaian kinerja adalah proses mengukur kinerja karyawan yang mencakup aspek kualitatif dan aspek kuantitatif. Pada hakikatnya penilaian kinerja dimaksudkan untuk mengetahui efisiensi dan efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia oleh perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja tersebut mencerminkan baik tidaknya kualitas pekerjaan seorang karyawan. Beberapa kriteria yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan bagian akuntansi seperti, kuantitas dan kualitas dari seorang karyawan bagian akuntansi dalam melaksanakan tugasnya mempunyai pengaruh yang besar pada mutu pekerjaan yang dihasilkan karena penting sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan oleh seorang manajer untuk melakukan inisiatif tertentu yang berhubungan dengan jalur usaha perusahaan yang dipimpinnya. Penilaian kuantitas dan kualitas kerja meliputi ketetapan, kelengkapan, kerapian dan jumlah tugas yang diselesaikan.

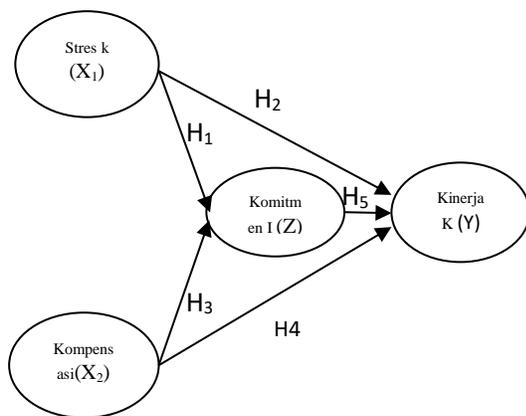
Keterampilan kerja Laporan keuangan yang disusun oleh karyawan dalam penyusunan laporan keuangan yang didasarkan pada transaksi-transaksi yang terjadi dalam perusahaan sehingga menghasilkan sebuah laporan keuangan memerlukan keterampilan dan kecermatan yang tinggi serta komitmen dalam penggunaan waktu, di sisi lain trampil atau tidaknya seseorang dalam penyusunan laporan keuangan berpengaruh pada efisiensi waktu yang dibutuhkan dan kecermatan dalam mengevaluasi potensi atau kesempatan yang ada dengan alasan tersebut di atas maka keterampilan kerja akan berpengaruh pada mutu kinerja karyawan yang bersangkutan.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka berfikir penelitian ini dimulai dengan adanya permasalahan penelitian yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoritis dan empiris yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan atau menganalisis masalah penelitian. Atas kajian teori (studi teoritik) dan kajian empiris (studi empirik) serta sintesis dari kedua kajian tersebut maka dapat disusun model berfikir yang mendasari rumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya.

Berdasarkan pemaparan pada bagian terdahulu, dapat dikatakan bahwa penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap komitmen individu dan kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan yang dibentuk dalam suatu konsep, sehingga konsep merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan keterkaitan antar variabel.

Adapun kerangka berfikir dari penelitian ini disajikan dalam Gambar 3.1 berikut : Adapun kerangka berfikir dari penelitian ini disajikan dalam gambar berikut :



Kerangka konseptual pada gambar 3.1 menunjukkan bahwa variabel Stres kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen individu dan kinerja karyawan. Masing-masing variabel tersebut memiliki sejumlah indikator yang bisa dipakai sebagai alat ukur untuk mengukur masing-masing variabel yang dimaksud. Masing-masing indikator akan dituangkan ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau item-item yang akan diserahkan kepada responden guna mengukur masing-masing variabel tersebut.

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan kerangka konseptual penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan

terdahulu, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

(H1).Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen individu pada karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari. Kalimantan Selatan. (H2).Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari . Kalimantan Selatan. (H3).Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen individu pada karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari. Kalimantan Selatan. (H4).Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari. Kalimantan Selatan. (H5).Komitmen individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari. Kalimantan Selatan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survei, dan instrument dalam penelitian ini ialah menggunakan kuesioner Teknik analisis data yang digunakan ialah SEM (Structural Equation Modelling). Populasi dalam penelitian ini, adalah seluruh karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari Kalimantan Selatan yang berada di tingkatan manajemen menengah ke bawah ataupun kepala bagian ke bawah yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Karyawan yang memiliki kriteria tersebut sebanyak 192 orang, yang terdiri dari laki-laki 44 orang, perempuan 148 orang. Sedangkan teknik sampling digunakan rumus Slovin sehingga jumlah sampel didapat 130 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL

Dalam menentukan ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel

endogen dan variabel endogen terhadap variabel endogen, digunakan ketentuan apabila nilai CR hitung $> 1,96$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka diputuskan ada pengaruh yang signifikan antar variabel tersebut. Berikut adalah Regression Weight dan Standardized Regression Weight model persamaan struktural:

1. Hasil estimasi parameter variabel stres kerja terhadap komitmen individu menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar $-4,258$ (nilai absolutnya lebih besar dari $1,96$) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,000$ (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar $-0,453$ (negatif), artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin lemah komitmen individu. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen individu pada karyawan PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, dapat diterima (H1 diterima).
2. Hasil estimasi parameter variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar $-2,205$ (nilai absolutnya lebih besar dari $1,96$) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,027$ (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar $-0,227$ (negatif), artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, juga dapat diterima (H2 diterima).
3. Hasil estimasi parameter variabel kompensasi terhadap komitmen individu menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai CR sebesar $0,703$

(lebih kecil dari $1,96$) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,482$ (lebih besar dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan hanya sebesar $0,006$, artinya semakin tinggi kompensasi tidak memberikan dampak yang signifikan pada penguatan komitmen individu karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen individu pada karyawan PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, tidak dapat diterima (H3 ditolak).

4. Hasil estimasi parameter variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar $3,790$ (lebih besar dari $1,96$) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,000$ (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar $0,339$ (positif), artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, dapat diterima (H4 diterima).
5. Hasil estimasi parameter variabel komitmen individu terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar $3,194$ (lebih besar dari $1,96$) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,001$ (lebih kecil dari 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar $0,331$ (positif), artinya semakin kuat komitmen individu maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa komitmen individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari

Kalimantan Selatan, dapat diterima (H5 diterima).

2. PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Individu

Hasil penelitian dan pengujian menggunakan SEM dengan bantuan Software AMOS v.24 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap komitmen individu pada karyawan PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan. Hasil estimasi parameter pengaruh stres kerja terhadap komitmen individu menunjukkan hasil negatif dan signifikan dengan koefisien pengaruh sebesar -0,453, yang artinya semakin tinggi stres kerja karyawan maka komitmen individunya akan semakin rendah. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen individu pada karyawan PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, dapat diterima.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dan pengujian menggunakan SEM dengan bantuan Software AMOS v.24 juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan. Hasil estimasi parameter pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil negatif dan signifikan dengan koefisien pengaruh sebesar -0,227, yang artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Individu

Hasil penelitian dan pengujian menggunakan SEM dengan bantuan Software AMOS v.24 menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan kompensasi terhadap komitmen individu pada karyawan PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan. Hasil estimasi parameter pengaruh kompensasi terhadap komitmen individu menunjukkan koefisien pengaruh yang sangat kecil, yaitu hanya sebesar 0,066, yang artinya semakin tinggi kompensasi akan memberikan dampak yang sangat kecil pada peningkatan komitmen individu karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen individu pada karyawan PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, tidak dapat diterima

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dan pengujian menggunakan SEM dengan bantuan Software AMOS v.24 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan. Hasil estimasi parameter pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dan signifikan dengan koefisien pengaruh sebesar 0,339, yang artinya semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, dapat diterima.

Pengaruh Komitmen Individu terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dan pengujian menggunakan SEM dengan bantuan Software AMOS v.24 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan komitmen individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan. Hasil estimasi parameter pengaruh komitmen individu terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dan signifikan dengan koefisien pengaruh sebesar 0,331, yang artinya semakin tinggi komitmen individu maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, dapat diterima.

SIMPULAN

Variabel penelitian penelitian terdiri dari stres kerja, kompensasi, komitmen individu, dan kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah, telaah pustaka, serta hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:(1).Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen individu karyawan pada PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, semakin tinggi stres kerja maka semakin lemah komitmen individu karyawan. (2).Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, semakin tinggi stres kerja maka

semakin rendah kinerja karyawan. (3).Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen individu karyawan pada PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, semakin tinggi kompensasi tidak memberikan dampak yang signifikan pada peningkatan komitmen individu karyawan. (4).Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. (5).Komitmen individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan, semakin kuat komitmen individu karyawan maka semakin tinggi kinerjanya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka beberapa hal yang dapat disarankan kepada PT. Indofoof Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan agar lebih bisa meningkatkan kinerja karyawannya, antara lain: (1).Menurunkan stres kerja karyawan terutama dengan memperhatikan beban kerja, yaitu dengan menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan, tidak membiarkan karyawan terlalu lama bekerja pada hal-hal yang rutinitas, dan menyesuaikan beban kerja setiap karyawan dengan besaran gaji yang diperoleh masing-masing karyawan. (2).Memperhatikan kembali kompensasi terutama bonus dan insentif, yaitu dengan disesuaikan dengan jenis pekerjaan lembur dan lama waktu pekerjaan lebur tersebut diselesaikan. Karyawan yang memperoleh jenis pekerjaan lembur yang berat akan tetapi mampu diselesaikan lebih cepat, harus memperoleh insentif yang berbeda. (3).Memperkuat komitmen individu karyawan terutama pada kerelaan karyawan

untuk bekerja mencapai tujuan-tujuan organisasi, yaitu dengan cara memberikan outbound Training dengan tujuan nantinya karyawan bisa lebih bersemangat dalam bekerja, muncul sifat kerelaan membantu pekerjaan karyawan lain yang membutuhkan, serta kesediaan karyawan menerima tugas karyawan lain yang tidak masuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Muhammad, 2010. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi. *Jurnal Hipotesis*, Universitas Sawerigading Makassar, Edisi Februari 2010.
- Asmara Hendra Komara, 2017. *Jurnal Effect of Compensation, promotion, and Job Stres to Employees Turnover Intention in PT.Dwiwira Putra Dinamika*.
- Agripa Toar Sitepu, 2013. *Jurnal Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Manado*.
- Cooper dan Emory. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Festinger, L. 1957. *A Theory of Cognitive Dissonance*. Evanston: Row Peterson
- Ferdinand, A. 2002. *Structural Equation Model Dalam Penelitian Manajemen: Dasar-dasar permodelan*. Edisi Indonesia. Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Ghozali. 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif. Dengan Partial Least Square PLS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gabreila Wenur, 2018. *Jurnal Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado*).
- Hair Jr. Joseph F., Rolph E. Anderson, RonaldL. Tatham and William C. Black, 2010. *Multivariate Data Analysis with Readings*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Jogiyanto, H.M. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Riandy, 2016. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda*, eJournal Administrasi Bisnis, 2016.
- Rocky Potale, Yantje Uhing, 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang Utama Manado*.
- Singarimbun, Masri and Sofyan Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Yogyakarta: PPSK UGM.
- Sujana. 2012. *Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal inspektorat pemerintah kabupaten (studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng)*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, Vol 2, No 1.
- Sulaiman dkk.. 2013. *Job Performance: Relationship between Competency and Attitude towards Achieving Tnb's Vision*. *Journal of Advanced Social Research*, Vol.3 No.1, 1-11
- Sugiyono. 2004. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta, Jakarta.
- Suparmoko. 1998. *Metode Penelitian Praktis (untuk Ilmu-Ilmu Sosial & Organisasi)*. Yogyakarta : Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Singarimbun, Masri and Sofyan Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Yogyakarta: PPSK UGM.
- M Nur Isna, 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap*

- Kinerja Karyawan” studi kasus pada karyawan bagian operasi terminal.
- Merry Ristiana, 2013. Jurnal Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar.
- Nurwati, 2013. Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada Koperasi Unit Desa di Provinsi Sulawesi Tenggara).
- I Dewa Ketut Raka Ardiana, 2008, Mendorong Dan Mengarahkan Perilaku Sdm Dalam kehidupan Organisasi Bisnis Di Era Global, *DIE – Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Volume 5 no 1*.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tampubolon, Biatna D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Puslitbang BSN*.
- Thoha, Mifñah. 1993. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Utama.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wexley, K. N, and Yukl, G. A. 1988. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.