

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD BPR BKK PURWOKERTO
CABANG HR BUNYAMIN**

Lynawati

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Yos Sudarso

ABSTRACT

This research aimed to know the influence of compensation, work stress, and communication towards employees performance and which variable among compensation, work stress, and communication have biggest influence towards employees performance. The hypothesis proposed is, first compensation, work stress, and communication have significant influence towards employees performance of PD BPR BKK Purwokerto HR Bunyamin Branch. Second, compensation has biggest influence towards employees performance of PD BPR BKK Purwokerto HR Bunyamin Branch compared by work stress and communication. This research was conducted at PD BPR BKK Purwokerto HR Bunyamin Branch with the target is employees at its bank. Research method used survey. Data collecting method used questionnaire, observation and documentation. Sampling technique used total sampling. Data analyzed method used path analysis. Results of research showed that compensation, work stress, and communication both of partially and simultantly, have significant influence towards employees performance. It was proved by value of F-test and t-test bigger than F-table and t-table in level of significance 95%. Based from the result, so the first hypothesis was accepted. Compensation have biggest influence towards employees performance compared by work stress and communication. It was proved by value of proportionate influence is on variable of compensation. Based from that result, so the second hypothesis was accepted.

Keywords: Compensation, Work stress, Communication, Performance

ABSTRAK

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan variabel yang antara kompensasi, stres kerja dan komunikasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah, pertama kompensasi, stres kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Purwokerto HR Bunyamin cabang. Kedua, kompensasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Purwokerto HR Bunyamin cabang dibandingkan dengan stres kerja dan komunikasi. Penelitian ini dilakukan di PD BPR BKK Purwokerto HR Bunyamin cabang dengan target adalah karyawan di bank. Metode penelitian digunakan survei. Data pengumpulan metode digunakan questionnaire, observasi dan dokumentasi. Teknik sampling digunakan total sampel. Metode data dianalisis digunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, stres kerja dan komunikasi dari sebagian dan simultanly, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Itu dibuktikan oleh nilai F-test dan t-test lebih besar daripada F-tabel dan t-meja di tingkat makna 95%. Berdasarkan dari hasil, jadi hipotesis pertama diterima. Kompensasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan stres kerja dan komunikasi. Itu dibuktikan oleh nilai pengaruh proporsional adalah pada variabel kompensasi. Berdasarkan dari hasil, jadi hipotesis kedua diterima.

Kata kunci: Kompensasi, bekerja stres, komunikasi, kinerja

PENDAHULUAN

SDM atau karyawan merupakan aset paling berharga yang dimiliki perusahaan (bank), seperti ditegaskan oleh Likert (Lako, 2004) bahwa SDM sering disebut *most valueable asset*. Demikian pentingnya SDM dalam perusahaan tidak lepas dari peranan yang dimainkan karyawan (SDM), yakni selaku pengelola berbagai macam kegiatan perusahaan. Pendayagunaan karyawan secara khusus diarahkan agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan. Kinerja yang memuaskan dari para karyawan akan membuat perusahaan bisa terus eksis dan berkembang. Sebaliknya, tanpa kinerja yang memuaskan dari para karyawan, maka perusahaan akan sulit bertahan.

Kontribusi positif karyawan kepada perusahaan diwujudkan melalui kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Menurut Simamora (2001) kinerja merupakan salah satu fungsi dasar dari bidang personalia yang pada prinsipnya mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian tentang kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan/dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut Handoko (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan aspek teknis lainnya.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut khususnya adalah kompensasi, stres kerja dan komunikasi. Ketiga variabel tersebut akan dikaji dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diterima dari perusahaan dirasakan sebanding dengan jerih payahnya dalam bekerja, maka karyawan akan terpacu untuk bekerja dengan baik dan mencapai kinerja yang memuaskan. Menurut Notoatmodjo (1998) besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Handoko (2001) menegaskan bahwa bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres tersebut misalnya dalam bentuk target kerja. Tanpa adanya stres, karyawan kurang bersemangat dalam bekerja serta tidak memiliki orientasi dan tujuan kerja yang jelas. Menurut Szilagy & Wallace (dalam Handoko, 2001) hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja (kinerja) sangat kompleks, stres dapat berdampak negatif, positif, atau tidak dapat berdampak sama sekali. Pada saat tingkat stres rendah atau tidak ada

sama sekali, pegawai tidak melakukan apapun untuk meningkatkan prestasi kerjanya, mereka hanya bekerja seperti biasa.

Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi mengingat pelaksanaan kerja di lingkungan perusahaan adalah kerja tim (*team work*), sehingga satu sama lain saling terkait dan juga tergantung. Oleh sebab itu, diperlukan komunikasi agar pelaksanaan kerja dapat terkoordinasi baik dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan. Siagian (1994) menyatakan agar tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi harmonis, diperlukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Dengan diterimanya informasi dari pimpinan kepada bawahan, maka akan membantu pekerjaan itu sesuai dengan tujuan dan memberikan arti pada pekerjaan tersebut.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Dinyatakan oleh Simamora (2001) bahwa kinerja merupakan salah satu fungsi dasar dari bidang personalia yang pada prinsipnya mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian tentang kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan / dibebankan kepadanya. Hal tersebut lebih kurang sejalan dengan pendapat Mahmudi (2005) bahwa penilaian kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan, yaitu perilaku (*proses*), *output* (produk langsung suatu aktivitas/program, dan *outcome* (*value added* atau dampak aktivitas / program). Perilaku, hasil dan nilai tambah merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu dengan lainnya. Ketiga hal itu sangat penting dalam manajemen kinerja.

Schuller (1999) menyebutkan beberapa jenis dasar kriteria kinerja berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan, yaitu loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan ketrampilan memimpin. Kriteria lainnya adalah dari aspek perilaku yang terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Dari pendapat Schuller

ini berarti terdapat dua kriteria dari kinerja, yaitu karakteristik individu tenaga kerja dan perilakunya dalam melakukan pekerjaan. Semakin baiknya karakteristik tenaga kerja maupun perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.

Gibson (1996) menyatakan secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja, yaitu variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Sejalan dengan uraian itu, Swanson (dalam Keban, 2004) yang membagi kinerja atas tiga tingkatan, yaitu kinerja organisasi, kinerja proses dan kinerja individu.

Klasifikasi kinerja yang disampaikan di atas membawa suatu implikasi bahwa konsep tentang kinerja seharusnya diartikan secara luas baik dalam tataran organisasi, dalam proses dan dalam tingkatan individual, di mana semuanya sama-sama penting. Ketiga tingkatan kinerja ini saling terkait dan sama-sama menentukan pencapaian tujuan organisasi.

Schuller (1999) menyebutkan adanya delapan domain pemikiran dalam kinerja, yang terdiri dari :

- (1) Kinerja tugas khusus jabatan.
- (2) Kinerja non tugas khusus jabatan.
- (3) Komunikasi tertulis dan lisan.
- (4) Upaya (yang ditunjukkan secara konsisten, sering, dan bahkan pada kondisi berlawanan).
- (5) Disiplin pribadi (misalnya tidak melakukan pelanggaran berat, mengikuti aturan).
- (6) Pemberian kemudahan bagi rekan sejawat dan kinerja tim
- (7) Penyeliaan dan kepemimpinan (yang secara positif mempengaruhi kinerja bawahan).
- (8) Manajemen dan administrasi.

Untuk mengetahui dan memantau perkembangan kinerja karyawan maka diperlukan penilaian kinerja secara periodik dan sistematis. Kegiatan tersebut dikenal dengan nama penilaian kinerja atau pengukuran kinerja (*Performance Appraisal*). Menurut Chandler & Plano, sebagaimana dikutip

Keban (2004) pengukuran kinerja adalah "...an *evaluation of an employee's progress or lack of progress measured in terms of job effectiveness...*". Tujuan pokok dari penilaian kinerja menurut Simamora (2001) adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut dibedakan dalam dua katagori yang tidak saling terpisah, yaitu sebagai evaluasi dan pengembangan.

Kompensasi

Salah satu tujuan utama dari karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja adalah untuk mendapatkan balas jasa atau imbalan atas jerih payahnya dalam bekerja. Balas jasa inilah yang disebut dengan kompensasi. Hal tersebut seperti ditegaskan oleh Handoko (2001) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Hasibuan (2002) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan. Menurut Handoko (2001), bila pengupahan tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi dan mengembangkan penggantinya. Bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka. Berdasarkan pendapat tersebut maka jelas bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam interaksi antara perusahaan dengan karyawannya.

Dalam kompensasi terdapat beberapa komponen. Menurut Payaman Simanjuntak (dalam Nasution, 1994) komponen-komponen balas jasa atau kompensasi adalah :

1. Upah dan gaji, dalam bentuk : a) Gaji pokok yang dihitung berdasarkan kepangkatan dan masa kerja, b) Tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan lainnya, c) Potongan untuk dana pensiun, asuransi dan sebagainya.

2. Tunjangan dalam bentuk barang (*natura*) seperti beras, gula, pakaian, dan lain-lain.
3. *Fringe Benefits*, bentuknya seperti dana untuk pensiun, asuransi kesehatan, upah yang dibayar pada waktu libur, cuti dan waktu istirahat, perumahan dan fasilitas serta sarana olah raga dan sebagainya.

Notoatmodjo (1998) membedakan kompensasi menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*), artinya kompensasi yang langsung dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan, misalnya upah dan gaji.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*), adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja para karyawan. Kompensasi ini disebut juga kompensasi pelengkap, karena berfungsi untuk melengkapi kompensasi yang telah diterima karyawan melalui upah dan gaji.

Tujuan perusahaan memberikan kompensasi balas jasa kepada karyawannya menurut Handoko (2001) adalah : Memperoleh personalia yang kualified, Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, Menjamin keadilan, Menghargai perilaku yang diinginkan, Mengendalikan biaya-biaya, Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2001). Stres adalah kekuatan atau stimulus yang menggerakkan individu sehingga menghasilkan suatu tanggapan ketegangan, dimana ketegangan tersebut, dalam pengertian fisik, mengalami perubahan bentuk (Gibson, dkk, 1996).

Menurut Wright & Noe dalam Dyah (2006), tidak semua stres berdampak negatif bagi perusahaan. Jika tidak ada tuntutan yang harus diselesaikan pegawai maka mereka akan merasa bosan dan kehilangan motivasi untuk berprestasi. Pada tingkat stres yang moderat, pegawai akan merasa tertantang untuk mengatasinya sehingga mereka

akan bekerja dengan semangat dan penuh motivasi. Namun jika tingkat stres melebihi tingkat stres yang normal, maka perusahaan harus berhati-hati karena tingkat stres yang berlebihan mungkin merugikan.

Handoko (2001) menyatakan stress dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stress telah mencapai "puncak", maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya, bila stress menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau "melarikan diri" dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan. Penyebab stres kerja atau sering disebut dengan *stressor* dapat dikarenakan, antara lain: beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. (Mangkunegara, 2001:157).

Ada tiga kategori *stressor* (Schermerhorn, Hunt, & Osborn dalam Dyah 2005), yaitu:

- 1) *Work factors* adalah *stressor* yang memiliki pengaruh paling nyata terhadap stres kerja. Ada beberapa *stressor* yang berhubungan pekerjaan yang harus diketahui oleh perusahaan, yaitu : a) *Unrealistic task demand*, b) *Role ambiguities*, c) *Role conflict*, d) *Interpersonal conflict*, e) *Career development*, f) *Physical aspects of work environment*.

- 2) *Non Work Factors* adalah *stressor* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan walaupun penting namun tidak berpengaruh nyata terhadap stres kerja. *Stressor* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan antara lain : *Family* (Keluarga), *Economics* (Ekonomi), *Personal affair* (Hubungan pribadi).
- 3) *Personal Factors* adalah sifat-sifat individu yang mempengaruhi bagaimana dia merasa dan bereaksi terhadap stres yang berasal dari *work* dan *non work factors*. Yang termasuk *personal factors* antara lain *Needs* (Kebutuhan), *Capabilities* (Kemampuan), dan *Personality* (kepribadian).

Stres kerja juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi, seperti: kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara. (Rivai, 2003)

Komunikasi

Menurut Effendy (2006), komunikasi adalah pertukaran pikiran atau keterangan dalam rangka menciptakan rasa saling mengerti dan saling percaya, demi terwujudnya hubungan yang baik antara seseorang dengan orang lain. Komunikasi adalah pertukaran fakta, gagasan, opini atau emosi antara dua orang atau lebih.

Sementara Barelson dan Steiner (1964) dalam Blake dan Haroldsen (2003) mendefinisikan komunikasi sebagai penyampaian informasi, ketrampilan, dan lain-lain melalui penggunaan simbol-simbol, kata-kata, gambar, angka, tulisan, dan lain-lain. Kemudian Gibson (1996) menyatakan komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dengan menggunakan cara-cara yang sama. Komunikasi hanya berhasil jika komunikator menyampaikan pengertian kepada penerima.

Menurut Harold D. Lasswell (Effendy, 2006) cara yang terbaik untuk menerangkan kegiatan komunikasi adalah menjawab pertanyaan “*Who Says What In Which Channel To Whom With What Effect?*”. Komponen komunikasi yang berkolerasi secara fungsional pada paradigma Lasswell itu merupakan jawaban pertanyaan yang diajukan. Adapun komponen tersebut adalah : *Who, Says What, In Which Channel, To Whom,* dan *With What Effect.*

Menurut David K. Berlo (dalam Tannen, 1996), komponen pokok komunikasi adalah sebagai berikut :

- a. *Source* (sumber), adalah seseorang yang memberikan pesan atau dalam komunikasi dapat disebut sebagai komunikator.
- b. *Message* (pesan), pesan adalah isi dari komunikasi yang memiliki nilai dan disampaikan oleh seseorang (komunikator).
- c. *Channel* (media dan saluran komunikasi), sebuah saluran komunikasi terdiri atas 3 bagian yaitu lisan, tertulis, dan elektronik. Media disini adalah sebuah alat untuk mengirimkan pesan tersebut.
- d. *Receiver* (penerima pesan). Penerima adalah orang yang mendapatkan pesan dari komunikator melalui media.

Terwujudnya komunikasi harus memenuhi berbagai macam unsur atau komponen tersebut di atas. Artinya komunikasi terjadi jika ada komunikator, pesan atau informasi yang disampaikan, menggunakan media tertentu, adanya komunikan, dan munculnya suatu efek.

Hipotesis

1. Kompensasi, stres kerja, dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Purwokerto Cabang HR Banyamin.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Purwokerto Cabang HR Banyamin dibandingkan stres kerja dan komunikasi.

I. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah PD BPR BKK Purwokerto Cabang HR Bunyamin dengan sasaran karyawan bank tersebut. Metode penelitian menggunakan survai. Pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Pembobotan skor mengacu pada Skala Likert dengan 5 opsi tanggapan. Uji validitas menggunakan korelasi product moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Analisis data menggunakan *path analysis*.

II. HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Kompensasi (X1) secara langsung menentukan perubahan Kinerja karyawan (Y) sebesar 23,73 persen, melalui Stres kerja (X2) sebesar 9,50 persen, dan melalui Komunikasi (X3) sebesar 9,97 persen. Jadi, secara total Kompensasi (X1) berpengaruh sebesar 43,20 persen terhadap Kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Stres kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Stres kerja (X2) secara langsung menentukan perubahan Kinerja karyawan (Y) sebesar 6,20 persen, melalui Kompensasi (X1) sebesar 9,50 persen, dan melalui Komunikasi (X3) sebesar 4,34 persen. Jadi, secara total Stres kerja (X2) berpengaruh sebesar 20,05 persen terhadap Kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Komunikasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Komunikasi (X3) secara langsung menentukan perubahan Kinerja karyawan (Y) sebesar 7,57 persen, melalui Kompensasi (X1) sebesar 9,97 persen, dan melalui Stres kerja (X2) sebesar 4,34 persen. Jadi, secara total Komunikasi (X3) berpengaruh sebesar 21,88 persen terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uraian tersebut di atas terlihat bahwa total pengaruh proporsional setiap variabel yaitu : $0,4320 + 0,2005 + 0,2188 = 0,8513$. Nilai tersebut merupakan koefisien determinasi, yang berarti variabel

Kompensasi (X1), Stres kerja (X2), dan Komunikasi (X3), dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 85,13 persen, sedangkan sisanya sebesar 14,87 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Jadi kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, stres kerja, dan komunikasi, tetapi juga oleh berbagai faktor atau variabel lainnya.

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai F hitung sebesar 82,050. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel (82,050 > 2,8216). Hal itu berarti Kompensasi (X1), Stres kerja (X2), dan Komunikasi (X3), secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai t hitung variabel Kompensasi (t_{YX_1}) sebesar 4,415, variabel Stres kerja (t_{YX_2}) sebesar 2,611, dan variabel Komunikasi (t_{YX_3}) sebesar 3,101. Sedangkan nilai t tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($n-k-1$) menunjukkan angka sebesar 1,0167. Jadi nilai t hitung > t tabel yang berarti Kompensasi (X1), Stres kerja (X2), dan Komunikasi (X3), secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Dari perhitungan analisis jalur diketahui bahwa pengaruh proporsional variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,4320 (43,20%), pengaruh proporsional variabel Stres kerja (X2) sebesar 0,2005 (20,05%), dan pengaruh proporsional variabel Komunikasi (X3) sebesar 0,1405 (14,05%). Jadi pengaruh proporsional yang terbesar adalah pada variabel Kompensasi (X1) yang berarti kompensasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian melalui pengujian statistik menunjukkan bahwa kompensasi, stres kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan konsep-konsep teoritis yang menjadi acuan dalam penelitian ini. Pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pendapat Notoatmodjo (1998) bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan itu

sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran dari nilai pekerjaan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Handoko (2001) menegaskan bahwa bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Szilagy & Wallace (dalam Handoko, 2001) hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja (kinerja) sangat kompleks, stres dapat berdampak negatif, positif, atau tidak dapat berdampak sama sekali. Pada saat tingkat stres rendah atau tidak ada sama sekali, pegawai tidak melakukan apapun untuk meningkatkan prestasinya, mereka hanya bekerja seperti biasa.

Uraian tersebut di atas sejalan dengan pendapat Handoko (2001) bahwa stress dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan/ Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Siagian (1994) yang menyatakan agar tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi harmonis, diperlukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Dengan diterimanya informasi dari pimpinan kepada bawahan, maka akan membantu pekerjaan itu sesuai dengan tujuan dan memberikan arti pada pekerjaan tersebut.

Signifikannya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat dipahami karena pelaksanaan kerja di sebuah organisasi adalah hasil kerja *teamwork*. Dengan kata lain, hasil pelaksanaan kerja merupakan hasil kerjasama dari semua karyawan, baik yang menempati level pimpinan maupun staf. Setiap karyawan saling terkait dan juga tergantung satu sama lain. Oleh sebab itu, diperlukan adanya komunikasi

yang baik di antara para karyawan, sehingga pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan baik dan lancar. Jadi jelas bahwa komunikasi berperan besar dalam mendukung kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kompensasi, stres kerja, dan komunikasi, secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai hasil uji t dan uji F yang lebih besar daripada nilai t tabel dan F tabel pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama diterima. Kompensasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan stres kerja dan komunikasi. Hal tersebut dibuktikan dengan pengaruh proporsional variabel kompensasi yang lebih besar dibandingkan pengaruh proporsional variabel stres kerja dan komunikasi. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Blake, Reed R. dan Edwin O. Haroldsen, 2003, *Taksonomi Konsep Komunikasi*, Papyrus, Surabaya.
- Dyah, Fiyani Ratri. 2006, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Masinis PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi V Purwokerto*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Unsoed, Purwokerto, Tidak diterbitkan.
- Effendy, Onong Uchyana, 2006, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Gibson, Ivanicevich dan Donelly, 1996, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen edisi 2*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, LP3ES, Jakarta.

- Keban. Yeremias T., 2004, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik; Konsep, Teori dan Isu*, Gava Media, Yogyakarta.
- Lako, Andreas, 2004, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi; Isu, Teori dan Solusi*, Amara Books, Yogyakarta
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta
- Schuller, Randall S., 1999, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Siagian, S.P, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN Yogyakarta
- Tannen, Deborah, 1996, *Seni Komunikasi Efektif: Membangun Relasi dengan Membina Gaya Percakapan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta