

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating

Anik Irawati
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
anikirawati@darmajaya.ac.id

Abstrak

This research was conducted to prove empirically the effect of the work stress, the work motivation, the compensation on the employee performance using the working time as the moderating variable. The population in this research was the banking companies employees in Bandar Lampung. The data used in this research was the primary data. The sampling technique used convenience sampling. The independent variables used were the work stress, employee motivation, and compensation. The dependent variable used was the employee performance. The moderating variable was working time. The number of questionnaires used was 26 questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression. The result of this research showed that the work stress and the work motivation affected the employee performance. Moreover, the compensation did not affect the employee performance. In addition, the working time was not able to moderate the effect of the work stress, the employee motivation, and the compensation on the employee performance

Keywords: Work Stress, Employee Motivation, Compensation, Working Time, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh stres kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan waktu kerja sebagai variabel moderating. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan perbankan di Bandar Lampung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik sampling yang digunakan adalah convenience sampling. Variabel independen yang digunakan adalah stres kerja, motivasi karyawan, dan kompensasi. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Variabel moderasi adalah waktu kerja. Jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah 26 kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, waktu kerja tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja, motivasi karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Karyawan, Kompensasi, Waktu Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Faktor Globalisasi menimbulkan persaingan yang sangat ketat. Dengan adanya Globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat (Mahesa, 2010).

Peran seorang Akuntan dalam perusahaan sangat diperlukan dan sangat berperan dalam perusahaan sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung perkembangan perusahaan. Karyawan bagian Akuntansi akan membantu manager dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Dalam persaingan global informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut. Sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi sangat dibutuhkan bagi perusahaan. Jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut (Hudiwinarsih, 2012).

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya (Istiani, 2017).

Karyawan bagian akuntansi cenderung mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan di tempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. (Hudiwinarsih, 2012). Oleh karena itu perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik berupa kompensasi dan pemberian motivasi yang baik bisa membantu organisasi dalam pengambilan

keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh motivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai (Wibowo, 2016), kinerja baik yang diberikan karyawan untuk perusahaan memperoleh imbalan jasa (kompensasi) yang sesuai, dan berkurangnya stres kerja yang merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang menjadi tantangan lebih lagi bagi karyawan (Dewi, 2014).

Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Dewi, 2014). Apabila seorang karyawan mengalami stres akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya (Tallo, 2015). Hal ini dapat membantu organisasi untuk lebih memahami pengaruh stres kerja agar kinerjanya lebih efektif.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi itu sendiri kondisi dimana pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. (Newstrom, 2011 dalam Wibowo, 2016). Motivasi itu akan mensuplay energi untuk berkerja atau mengarahkan aktivitas selama berkerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Apabila seorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki. (Mahesa, 2010)

Tercapainya pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih baik dari karyawan. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat berkerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Kompensasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang berkerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Kinerja karyawan yang maksimal tentu saja selalu diharapkan oleh semua perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2005 dalam Dewi, 2016)

Penelitian Hudiwinarsih (2012) menemukan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Motivasi yang dimiliki karyawan maupun motivasi yang diberikan perusahaan dan mendukung atau tidaknya lingkungan kerja di perusahaan akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

Penelitian Tallo (2015) menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berhubungan erat dengan pemberian gaji, upah, tunjangan dan pemberian fasilitas yang memadai secara signifikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kelelahan dalam lama berkerja merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Fadhilah (2010) menemukan bahwa dukungan sosial memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Pada konteks ini dukungan sosial berperan mengurangi tekanan dan penyebab stres lainnya dari domain yang berbeda. Stres kerja yang muncul dari begitu lama karyawan berkerja akan dapat mempengaruhi kondisi psikologi

dan mengganggu seseorang tapi dapat dikelola atau dikurangi dengan aktif dalam kegiatan organisasi di dalam perusahaan maupun saat diluar perusahaan.

Wijayanti (2016) menemukan bahwa variabel lama kerja dengan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa interaksi yang terjadi antara motivasi kerja dengan lama bekerja memberikan dampak dalam pencapaian kinerja karyawan. Peran lama kerja dalam Pemberian kompensasi yang baik membuat karyawan bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prasetyo (2014) menemukan bahwa kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak sesuai dengan beban kerja karyawan akan diterima dengan baik oleh karyawan, karena karyawan akan merasa puas.

METODE

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian secara langsung.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan perbankan di Kota Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *convenience sampling* karena peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel dengan cepat dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh peneliti. Yang maksudnya mengambil sampel yang sesuai dengan ketentuan atau persyaratan sampel dari populasi tertentu yang paling mudah dijangkau atau didapatkan. Kriteria untuk sampel yang digunakan adalah (1) Karyawan yang dijadikan sebagai responden merupakan karyawan di bagian Akuntansi pada perusahaan perbankan di Kota Bandar Lampung dan (2) Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, dikarenakan pada tahun pertama kerja dianggap sebagai masa percobaan.

Stres kerja adalah sesuatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Mangkunegara, 2008 dalam Dewi, 2014). Motivasi

sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. (Shane dan Glinow, 2010 dalam Wibowo, 2016). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumber tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan (Ulfatin & Triwiyanto 2016). Skala pengukuran untuk ketiga variabel tersebut digunakan skala Likert. Dengan menggunakan Skala Likert dengan alternatif jawaban 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = cukup setuju, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju.

Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Lama Kerja dinilai dari identitas pribadi responden yang masa kerjanya sudah di atas 1 tahun. (Mahesa, 2010). Dengan menggunakan Skala Likert dengan alternatif jawaban 5 = >20 tahun, 4 = 16-20 tahun, 3 = 11-15 tahun, 2 = 6-10 tahun, 1 = 1-5 tahun.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2012 dalam Hasibuan, 2013). Skala pengukuran untuk Variabel Kinerja Karyawan yang digunakan adalah skala Likert. Dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Dengan menggunakan Skala Likert dengan alternatif jawaban 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = cukup setuju, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif dalam penelitian ini disajikan pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1 : Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	26	1	4	2,31	,679
Motivasi Kerja	26	4	5	4,15	,368
Kompensasi	26	3	5	4,12	,431
Kinerja Karyawan	26	3	5	4,15	,543
Valid N (listwise)	26				

Sumber: Data diolah 2018.

Berdasarkan tabel 1 dapat dideskripsikan bahwa jumlah responden 26. Stres Kerja memiliki nilai minimum sebesar 1 dan maksimal sebesar 4 dengan rata-rata total jawaban 2,31 dan standar deviasi 0,679, pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai minimum sebesar 4 dan maksimal sebesar 5 dengan rata-rata total jawaban 4,15 dan standar deviasi 0,368. Variabel Kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 3 dan maksimal sebesar 5 dengan rata-rata total jawaban 4,12 dan standar deviasi 0,431. Sedangkan pada variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai minimum 3 dan maksimal 5 dengan rata-rata jawaban 4.15 dan standar deviasi 0,543.

Tabel-tabel berikut menyajikan hasil uji validitas untuk masing-masing variabel.

Tabel 2 : Hasil Uji Validitas Stres Kerja.

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Nilai signifikan	Kesimpulan
(X1) Stres Kerja	X1.1	0,71	0,001	Valid
	X1.2	0,67	0,000	Valid
	X1.3	0,46	0,002	Valid
	X1.4	0,61	0,003	Valid
	X1.5	0,70	0,000	Valid
	X1.6	0,64	0,000	Valid
	X1.7	0,67	0,001	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018.

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel yang memiliki subvariabel stres kerja (X1) berada pada tingkat signifikansi yaitu dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penelitian valid.

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Motivasi kerja dengan 26 sampel responden. Hasilnya menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel yang memiliki subvariabel Motivasi Kerja (X2) berada pada tingkat signifikansi yaitu dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penelitian valid.

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel yang memiliki subvariabel Kompensasi (X3) berada pada tingkat signifikansi yaitu dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penelitian valid.

Pada tabel 5 terlihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel yang memiliki subvariabel kinerja karyawan (Y) berada pada tingkat signifikansi yaitu dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penilaian valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Nilai signifikan	Kesimpulan
(X2) Motvasi Kerja	X2.1	0,709	0,006	Valid
	X2.2	0,758	0,017	Valid
	X2.3	0,400	0,007	Valid
	X2.4	0,686	0,001	Valid
	X2.5	0,708	0,000	Valid
	X2.6	0,487	0,013	Valid
	X2.7	0,478	0,000	Valid
	X2.8	0,525	0,004	Valid
	X2.9	0,647	0,001	Valid
	X2.10	0,447	0,010	Valid
	X2.11	0,703	0,009	Valid

Sumber: Data diolah 2018

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Nilai signifikan	Kesimpulan
(X3) Kompensasi	X3.1	0,539	0,000	Valid
	X3.2	0,707	0,000	Valid
	X3.3	0,711	0,000	Valid
	X3.4	0,571	0,000	Valid
	X3.5	0,490	0,001	Valid
	X3.6	0,575	0,000	Valid
	X3.7	0,565	0,001	Valid

	X3.8	0,547	0,000	Valid
	X3.9	0,645	0,000	Valid
	X3.10	0,579	0,000	Valid
	X3.11	0,703	0,000	Valid
	X3.12	0,633	0,000	Valid
	X3.13	0,640	0,000	Valid
	X3.14	0,480	0,000	Valid
	X3.15	0,381	0,000	Valid
	X3.16	0,607	0,001	Valid
	X3.17	0,668	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2018.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Nilai signifikan	Kesimpulan
(Y) Kinerja Karyawan	Y1	0,815	0,000	Valid
	Y2	0,816	0,000	Valid
	Y3	0,822	0,000	Valid
	Y4	0,758	0,000	Valid
	Y5	0,724	0,000	Valid
	Y6	0,752	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2018.

Hasil uji reliabilitas untuk semua variabel ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Stres Kerja	0,768	Reliabel
Motivasi Kerja	0,765	Reliabel
Kompensasi	0,936	Reliabel
Kinerja karyawan	0,862	Reliabel

Sumber: Data diolah 2018.

Berdasarkan hasil pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,61668151
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,624
Asymp. Sig. (2-tailed)		,831

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah 2018.

Dari tabel 7, besarnya *Kolmogorof-Smirnov* (K-S) adalah 0,624 dan signifikan pada 0,831 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi normal, dimana nilai signifikan diatas 0,05 ($p = 0,831 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel 8 diperoleh hasil perhitungan *varian inflatanion faktor (VIF)* menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja, kompensasi, MODX1X4, MODX2X4 dan MODX3X4 memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,10, maka diperoleh kesimpulan tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas.

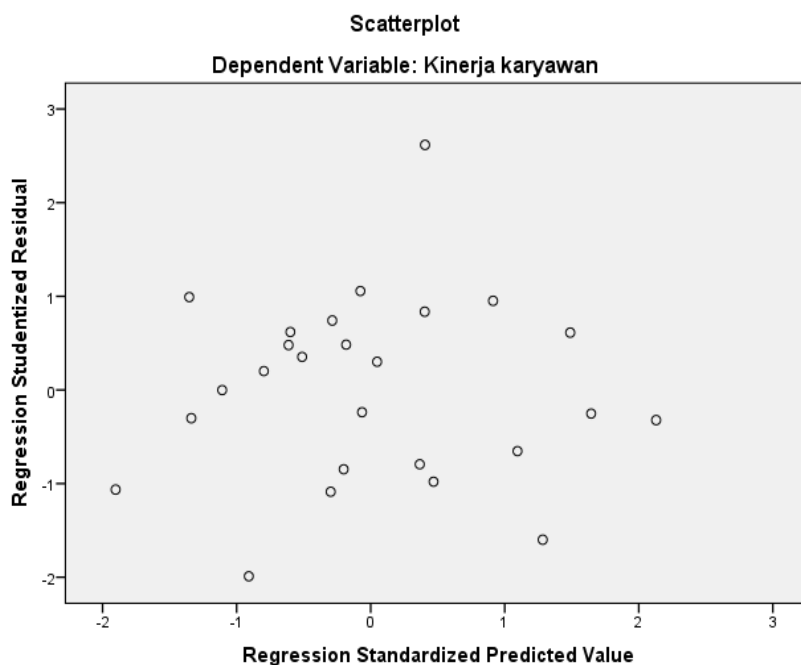
Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas.

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,056	6,578		2,897	,009		
	Stres Kerja	-,455	,094	-,675	-4,848	,000	,885	1,130
	Motivasi Kerja	,230	,107	,287	2,152	,044	,968	1,033
	Kompensasi	,045	,052	,124	,879	,390	,867	1,154
	MODX1X4	-,292	,635	-,083	-,460	,651	,521	1,918
	MODX2X4	-,608	,883	-,137	-,689	,499	,435	2,301
	MODX3X4	-,104	,751	-,022	-,139	,891	,707	1,414

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah 2018.

Gambar 1: Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Data diolah 2018.

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan dalam tabel 9 berikut.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,056	6,578		2,897	,009		
	Stres Kerja	-,455	,094	-,675	-4,848	,000	,885	1,130
	Motivasi Kerja	,230	,107	,287	2,152	,044	,968	1,033
	Kompensasi	,045	,052	,124	,879	,390	,867	1,154
	MODX1X4	-,292	,635	-,083	-,460	,651	,521	1,918
	MODX2X4	-,608	,883	-,137	-,689	,499	,435	2,301
	MODX3X4	-,104	,751	-,022	-,139	,891	,707	1,414

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah 2018.

Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,056 - 0,455 X_1 + 0,230 X_2 + 0,045 X_3 - 0,292 X_1X_4 - 0,608 X_2X_4 - 0,104 X_3X_4 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel. Hasil pengujian menyatakan bahwa: Nilai konstanta sebesar 19,056 artinya dengan dipengaruhi stres kerja, motivasi kerja, kompensasi dan interaksi dari variabel masing-masing maka kinerja karyawan meningkat sebesar 11,553. Nilai koefisien stres kerja untuk variabel X_1 sebesar $-0,455$ dan bertanda negatif. Hal ini menyatakan bahwa apabila variabel stres kerja menurun, maka terjadi penurunan sebesar 45,5 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap. Nilai koefisien motivasi kerja untuk variabel X_2 sebesar $0,230$ dan bertanda positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka terjadi peningkatan sebesar 23 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai koefisien kompensasi untuk variabel X_3 sebesar $0,045$ dan bertanda positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila variabel kompensasi meningkat, maka terjadi peningkatan sebesar 4,5 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai koefisien Lama kerja yang memoderasi stres kerja untuk variabel X_1X_4 sebesar $-0,292$ dan bertanda negatif. Hal ini menyatakan bahwa apabila variabel X_1X_4 menurun, maka terjadi penurunan sebesar 29,2 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai koefisien Lama kerja yang memoderasi motivasi kerja untuk variabel X_2X_4 sebesar $-0,608$ dan bertanda negatif. Hal ini menyatakan bahwa apabila variabel motivasi kerja menurun, maka terjadi penurunan sebesar 60,8 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap. Nilai koefisien Lama kerja yang memoderasi kompensasi untuk variabel X_3X_4 sebesar $-0,104$ dan bertanda negatif. Hal ini menyatakan bahwa apabila variabel kompensasi menurun, maka terjadi penurunan sebesar 10,4 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,674	,571	1,854

a. Predictors: (Constant), MODX3X4, Stres Kerja, Motivasi Kerja, MODX1X4, Kompensasi, MODX2X4

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah 2018.

Pada model summary, nilai R^2 sebesar 0,571 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 57,1%. Hal ini berarti 57,1% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari stres kerja, motivasi kerja, kompensasi dan interaksi, sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,005	6	22,501	6,543	,001 ^b
	Residual	65,341	19	3,439		
	Total	200,346	25			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), MODX3X4, Stres Kerja, Motivasi Kerja, MODX1X4, Kompensasi, MODX2X4

Sumber: Data diolah,2018.

Dari uji ANOVA atau f_{test} diperoleh f_{hitung} sebesar 6,543 dengan tingkat signifikansi 0,001, sedangkan f_{tabel} 2,84 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan stres kerja, motivasi kerja, kompensasi, X1X4, X2X4 dan X3X4 secara simultan berpengaruh dan signifikan dalam mendeteksi kinerja karyawan karena f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($6,543 > 2,84$) dan signifikansi penelitian lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$).

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	19,056	6,578					
	Stres Kerja	-,455	,094	-,675	-4,848	,000	,885	1,130
	Motivasi Kerja	,230	,107	,287	2,152	,044	,968	1,033
	Kompensasi	,045	,052	,124	,879	,390	,867	1,154
	MODX1X4	-,292	,635	-,083	-,460	,651	,521	1,918
	MODX2X4	-,608	,883	-,137	-,689	,499	,435	2,301
	MODX3X4	-,104	,751	-,022	-,139	,891	,707	1,414

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2018.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 12 dapat disimpulkan bahwa: H1 diterima, artinya stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H3 ditolak, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H4 ditolak. artinya interaksi stres kerja dengan lama kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H5 ditolak. artinya interaksi motivasi kerja dengan lama kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H6 ditolak. artinya interaksi kompensasi dengan lama kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga hipotesis kesatu diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa jika stres dibiarkan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaan. Untuk terus mempertahankan karyawan agar tetap bertahan bekerja, perusahaan harus mampu mendelegasikan setiap pekerjaan dengan proporsi yang sesuai bagi karyawan, dengan membuat jam kerja yang jelas, memperbaiki pendapatan yang diterima karyawan dan memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan baik dari dalam perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil ini

menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan meningkat untuk memenuhi tujuannya. Motivasi merupakan hal yang sangat mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dukungan yang diberikan oleh atasan memberikan kesempatan dan membantu mengurangi tekanan dalam bekerja dan sesama karyawan saling berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga tidak diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa berapa pun kompensasi yang diterima tidak membuat karyawan menurunkan kualitas kerja mereka. Dengan adanya pemberian gaji atau upah, tunjangan, bonus dan fasilitas lainnya mendorong karyawan untuk meningkatkan pencapaian volume kerja dan berhasil menetapkan target sesuai dengan harapan perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima seorang karyawan, karyawan akan merasa diperlakukan adil dan layak serta akan membuat karyawan merasa puas untuk hasil yang telah ia berikan untuk perusahaan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan, dan kedua besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas atau bisa juga sebaliknya. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lama kerja memperlemah hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat tidak diterima. Karyawan yang sudah lama bekerja tidak mampu mereduksi beban/tekanan yang dihadapinya karena terdapat faktor-faktor penyebab stres kerja. Stres yang dihadapi karyawan yang sudah lama bekerja akan dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan mengganggu dalam pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lama kerja memperlemah hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima tidak diterima. Kebutuhan yang sudah tercapai dan yang memberikan kepuasan akan menurun kekuatannya dan secara normal tidak lagi memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan guna memuaskan kebutuhan mereka. (Thoah,2015) Hal ini bisa disebabkan karena karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama akan bertahan dengan kondisi saat ini dan mempertahankan pekerjaan saat ini. Dari kurangnya motivasi karyawan untuk mencari pengalaman baru untuk meningkatkan kemampuannya mungkin karena faktor keterbatasan lapangan pekerjaan dan semakin padatnya penduduk, dan dari data responden dapat dilihat sebagian besar adalah S1 yang sekarang pun berpendidikan sarjana pun susah mencari pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lama kerja memperlemah hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keenam tidak diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa interaksi yang terjadi antara kompensasi dengan lama kerja memberikan dampak yang rendah dalam pencapaian kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tidak memadai akan meresahkan para pegawai dan akan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi akan merosot (Kadarisman,2012). Hal ini bisa disebabkan karena karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama pasti sangat mengharapkan pemberian gaji/upah, tunjangan, pemberian fasilitas dan lainnya yang lebih efisien dengan apa yang mereka berikan. karyawan menginginkan semakin lama bekerja justru menghasilkan timbal balik yang sesuai atas kinerja mereka yang terkadang pun harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama berkemungkinan adalah karyawan yang sudah terlatih dan cukup berpengalaman. Jika karyawan sudah merasa tidak nyaman, karyawan akan mengundurkan diri dan dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel lama kerja tidak berhasil memoderasi pengaruh stres kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen dan 1 variabel moderating yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian Akuntansi. Oleh karena itu penulis mengharapkan partisipasi aktif peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi. Selain itu penelitian ini hanya menggunakan sampel di wilayah Bandar Lampung sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas wilayah cakupan. Sehingga diperoleh hasil penelitian yang tingkat generalisasi lebih tinggi.

PUSTAKA ACUAN

- Dewi, Rodziah kurnia, 2014. *“Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT.Unggul Jaya Blora)”*. Skripsi Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fadhilah, M.Luthfi, 2010. *“Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (studi pada PT.Coca-Cola Amatil Indonesia,Central Plaza)”*. Jurnal Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, Windi puspita dian sari, 2013. *“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan)”*. Jurnal Medan: Universitas Sumatera Utara.

Hudiwinarsih, Windy Aprilia Murty Gunasti, 2012. "*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya)*". Jurnal Surabaya: STIE Perbanas Surabaya.

Istiani, Hesti Catur, 2017. "*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi*". Jurnal Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta.

Kadarisman. 2012. "*Manajemen Kompensasi*". PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Mahesa, Deewar, 2010. "*Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Lama kerja sebagai Variabel Moderating (studi pada PT. Coca-cola Amatil Indonesia (Central Java))*". Skripsi Semarang: Universitas Diponegoro.

Prasetyo, Sigit, 2014. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada Hotel berbintang di Yogyakarta)*". Skripsi Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Tallo, Maria graciana yudith, 2015. "*Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Perhutani Plywood Industry di Kabupaten Kediri Jawa Timur)*". Jurnal Malang: Universitas Brawijaya.

Thoha, Miftah. 2015. "*Perilaku Organisasi*". PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Ulfatin, Nurul dan Teguh triwiyanto. 2016. "*Manajemen Sumber daya manusia bidang Pendidikan*". Edisi 1. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wibowo. 2016. "*Perilaku Dalam Organisasi*". PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wijayanti, Ratna, 2016. "*Pengaruh Kepemimpinan islami, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating*". Jurnal UNSIQ Wonosobo.