

**PENGARUH GAJI, PELATIHAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
PENGURUS LEMBAGA NON PEMERINTAH FITRA
(Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran)**

Fuad Khabib
Program Studi Manajemen S1
STIE Putra Bangsa
fuadjms@gmail.com

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja pengurus lembaga non pemerintah FITRA. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus FITRA berjumlah 48 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, metode wawancara, metode kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji, pelatihan, dan stres kerja terhadap kinerja guru pengurus FITRA dengan program SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus FITRA, sedangkan untuk stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,879 yang artinya 87,9% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel gaji, pelatihan dan stress kerja.

Kata kunci : Gaji, Pelatihan, stres kerja, dan Kinerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of salary, training and work stress on the successor performance of the non-governmental organization FITRA. The population in this study were 48 FITRA administrators. The data was collected by using the observation method, interview method, questionnaire method and documentation study. The data analysis technique uses validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing as data analysis tools to determine how much influence salary, training, and work stress have on the performance of FITRA management teachers with the SPSS 22 program. The results showed that salary and training had a positive and significant effect on the performance of FITRA administrators, while for work stress had no effect on performance. From the results of multiple regression analysis, it was obtained the coefficient of determination (adjusted R square) of 0.879, which means that 87.9% of the variation in performance variables can be explained by the variable salary, training and work stress.

Keywords: salary, training, work stress, performance.

PENDAHULUAN

Dewasa ini negara-negara berkembang berlomba untuk menjadi negara maju. Salah satu negara

berkembang yang sedang berupaya untuk menjadi negara maju khususnya di wilayah ASEAN adalah Indonesia. Sesuai dengan program kerja Kabinet Indonesia Maju. Negara dengan jumlah penduduk

mencapai 260 juta jiwa lebih (berdasarkan data bps.go.id) ini merupakan negara kepulauan dengan kekayaan sumber daya yang melimpah. Indonesia dalam menjalankan proses pemerintahannya terbagi menjadi 2 (dua) yaitu pemerintahan pusat dan daerah.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) merupakan instrumen kebijakan fiskal yang digunakan oleh pemerintah untuk menjalankan fungsinya dalam mengatur dan mengarahkan perekonomian serta untuk menjalankan roda pemerintahan dengan cara mengatur pengeluaran dan pendapatan negara. Dalam APBN 2020 dan jangka menengah 2018-2020, kebijakan yang akan ditempuh oleh pemerintah adalah kebijakan fiskal bersifat ekspansif dengan target defisit yang semakin terkendali dan menurun pada tahun 2021. Kebijakan tersebut diarahkan untuk kegiatan produktif dalam rangka mengurangi kemiskinan, mengatasi kesenjangan, menurunkan tingkat pengangguran, dan meningkatkan kapasitas produksi melalui pembangunan infrastruktur terarah dengan tetap menjaga keseimbangan makro.

FITRA berdiri pada September 1999 yang diprakarsai oleh aktivis LSM dan kalangan intelektual di Jakarta yang konsen pada isu demokratisasi, khususnya otonomi daerah dan *good governance*, yang mulai marak sejak Indonesia memasuki era transisi demokrasi. FITRA adalah organisasi yang bergerak dalam bidang kontrol sosial untuk transparansi proses-proses penganggaran Negara. Organisasi ini bersifat otonom, *non profit* (nirlaba), dalam melaksanakan gerakannya bersifat independen.

Permasalahan yang timbul dari data-data di atas adalah kinerja pengurus yang belum memenuhi target setiap tahunnya. Hal tersebut tentunya menjadi hal yang perlu diwaspadai dan ditangani guna keberlangsungan organisasi. Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) bahwa "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia.

Selanjutnya Maier dalam Nawawi (2006:64) memberikan pengertian secara sederhana dengan mengatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sukses bermakna seorang pekerja memiliki kemampuan yang prima dalam bidang kerjanya, sehingga dapat menyelesaikan secara efektif, efisien dan produktif sebagaimana yang diharapkan organisasi/perusahaan.

Dalam konteks perusahaan, Handoko (2001) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Hasibuan (2006) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan

atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Sikula yang diterjemahkan Mangkunegara (2005), mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan.

Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materi/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan gaji.

Umar, (2005 : 34) menyatakan bahwa "Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti". Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2003 : 12), "Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang."

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

METODE

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer (1977) dalam Asmono (2015):

- a. Kemampuan teknis
 - 1) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
 - 2) Kemampuan menggunakan metode.
 - 3) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
 - 4) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
 - 5) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis.
 - 6) Pelatihan yang diperoleh karyawan.
- b. Kemampuan konseptual
 - 1) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
 - 2) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
 - 3) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal
 - 1) Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
 - 2) Memotivasi karyawan.
 - 3) Melakukan negosiasi.
 - 4) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

Gaji

Gaji merupakan imbalan bagi karyawan secara teratur atas pekerjaannya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang. Menurut Ivancevich dalam Hadi (2014:42-43) indikator gaji terdiri dari beberapa bagian, antara lain:

- Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*)
- Keadilan/ kewajaran (*Equitable*)
- Seimbang (*Balance pay*)
- Biaya yang efektif (*Cost effective*)
- Terjamin (*Secure*)
- Perangsang kerja (*Incentive providing*)
- Kepantasan/ dapat diterima (*Acceptable*)

Pelatihan

Pelatihan dijelaskan oleh Veithzal Rivai (2009:211) adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

- Instruktur
- Peserta
- Materi
- Metode
- Tujuan

Stress Kerja

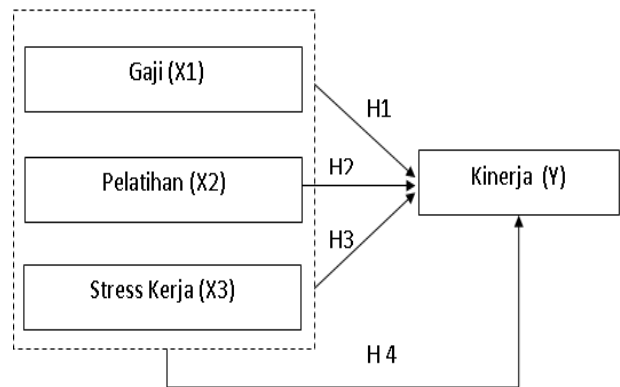
Stress Kerja menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011:17) “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”. Penelitian Permana (2015) dijelaskan mengenai indikator-indikator untuk mengukur stress kerja, yaitu sebagai berikut:

- Kondisi pekerjaan
- Ketidak jelasan peran
- Faktor interpersonal
- Perkembangan karier
- Struktur organisasi

Model Empiris.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka teoritis sebagai argumentasi yang menjelaskan hubungan antar variabel dalam membentuk gambaran permasalahan. Kerangka pemikiran disusun untuk memudahkan hipotesis yang diajukan. Berikut adalah kerangka teoritis yang digunakan dalam penelitian ini.

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

- H₁ : Gaji berpengaruh terhadap kinerja pengurus lembaga Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran.
- H₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pengurus lembaga Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran.
- H₃ : Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus lembaga Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran.
- H₄ : Gaji, Pelatihan dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengurus lembaga Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran.

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kinerja pengurus lembaga non pemerintahan FITRA yang dipengaruhi oleh variabel gaji, pelatihan dan stres kerja.

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengurus lembaga non pemerintahan FITRA.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan data penelitian ini menggunakan sampel jenuh *non probability sampling* untuk meminimalisir kesalahan generalisasi yaitu pengurus Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran berjumlah 48 orang.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 22.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Variabel Gaji

Tabel 1

Uji Validitas Variabel Gaji

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,772	0,2845	0,000	VALID
X1.2	0,817	0,2845	0,000	VALID
X1.3	0,756	0,2845	0,000	VALID
X1.4	0,679	0,2845	0,000	VALID
X1.5	0,623	0,2845	0,000	VALID
X1.6	0,475	0,2845	0,001	VALID
X1.7	0,474	0,2845	0,001	VALID

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan semua instrumen Variabel Gaji dinyatakan Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Variabel Gaji dinyatakan Valid dan Sah.

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Pelatihan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,874	0,2845	0,000	VALID
X2.2	0,835	0,2845	0,000	VALID
X2.3	0,828	0,2845	0,000	VALID
X2.4	0,666	0,2845	0,000	VALID
X2.5	0,521	0,2845	0,000	VALID

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan semua instrumen Variabel Pelatihan dinyatakan Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Variabel Pelatihan dinyatakan Valid dan Sah.

Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,828	0,2845	0,000	VALID
X3.2	0,741	0,2845	0,000	VALID
X3.3	0,743	0,2845	0,000	VALID
X3.4	0,675	0,2845	0,000	VALID
X3.5	0,593	0,2845	0,000	VALID
X3.6	0,619	0,2845	0,000	VALID
X3.7	0,479	0,2845	0,001	VALID
X3.8	0,725	0,2845	0,000	VALID
X3.9	0,821	0,2845	0,000	VALID
X3.10	0,848	0,2845	0,000	VALID
X3.11	0,801	0,2845	0,000	VALID
X3.12	0,591	0,2845	0,000	VALID

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan semua instrumen Variabel Stress Kerja dinyatakan Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Variabel Stress Kerja dinyatakan Valid dan Sah.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y1.1	0,780	0,2845	0,000	VALID
Y1.2	0,719	0,2845	0,000	VALID
Y1.3	0,812	0,2845	0,000	VALID
Y1.4	0,750	0,2845	0,000	VALID
Y1.5	0,664	0,2845	0,000	VALID
Y1.6	0,641	0,2845	0,000	VALID
Y1.7	0,552	0,2845	0,001	VALID
Y1.8	0,577	0,2845	0,000	VALID
Y1.9	0,642	0,2845	0,000	VALID
Y1.10	0,550	0,2845	0,000	VALID
Y1.11	0,477	0,2845	0,001	VALID
Y1.12	0,441	0,2845	0,002	VALID
Y1.13	0,488	0,2845	0,000	VALID

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan semua instrumen Variabel Kinerja dinyatakan Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Variabel Kinerja dinyatakan Valid dan Sah.

Uji Reliabilitas

Tabel IV-5
Uji Reliabilitas

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaji (X1)	0,60	0,770	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,60	0,799	Reliabel
Stress Kerja (X3)	0,60	0,909	Reliabel
Kinerja (Y)	0,60	0,865	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel di atas, hasil analisis penelitian dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6
Uji Multikolinieritas Coefficients^a

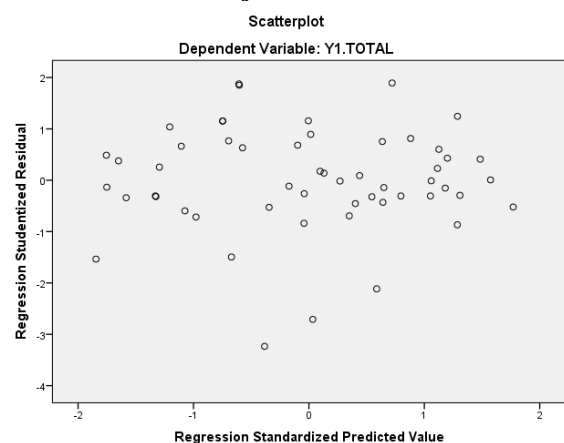
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1.Gaji	,580	1,725
X2.Pelatihan	,131	7,625
X3.Stress Kerja	,164	6,113

a. Dependent Variable: Y1.Kinerja

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

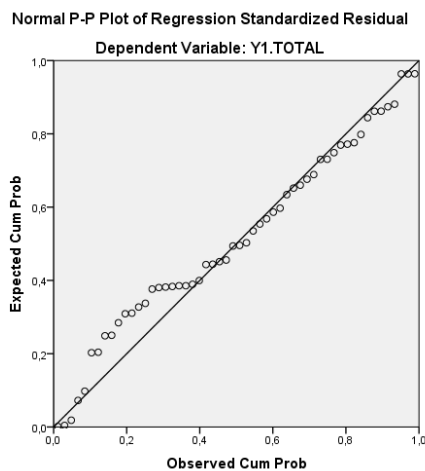


Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki

pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4

Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,168	2,173	
X1.TOTAL	,711	,114	,415
X2.TOTAL	1,293	,292	,619
X3.TOTAL	,009	,117	,010

Dependent Variable: Y.TOTAL

Berdasarkan perolehan nilai-nilai pada tabel tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut:

$$Y = 4,168 + 0,711X_1 + 1,293X_2 + 0,009X_3 + e$$

1. Jika Variabel Gaji, Pelatihan dan Stress Kerja = 0 maka Kinerja diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 4,168.
2. $b_1 = 0,711$
Artinya jika Pelatihan (X2), Stress Kerja (X3) dianggap tetap, setiap kenaikan variabel Gaji (X1), maka Kinerja pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA akan meningkat.
3. $b_2 = 1,293$
Artinya jika Gaji (X1), Stress Kerja (X3) dianggap tetap, setiap kenaikan variabel Pelatihan (X2), maka Kinerja pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA akan meningkat.
4. $b_3 = 0,009$
Artinya jika Gaji (X1), Pelatihan (X2) dianggap tetap, setiap kenaikan variabel Stress Kerja (X3), maka Kinerja pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA akan meningkat.

Uji t (Parsial)

Tabel 7 Uji t
Coefficients

No.	Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Signifika nsi	Keterangan
1.	X1.TOTAL	6,229	1,68023	,000	Berpengaruh
2.	X2.TOTAL	4,426	1,68023	,000	Berpengaruh
3.	X3.TOTAL	,077	1,68023	,939	Berpengaruh

Berdasarkan Tabel diatas di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

- a. Karena nilai $t_{hitung} X_1 > t_{tabel}$ ($6,229 > 1,68023$) maka konsekuensinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA.
- b. Nilai $t_{hitung} X_2 > t_{tabel}$ ($4,426 > 1,68023$) maka konsekuensinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA.
- c. Nilai $t_{hitung} X_3 < t_{tabel}$ ($0,077 < 1,68023$) maka konsekuensinya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Stress Kerja secara parsial tidak

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA.

Uji simultan F

Tabel 8
Ringkasan Hasil Uji F simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1278,327	3	426,109	115,078	,000 ^b
1 Residual	162,923	44	3,703		
Total	1441,250	47			

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

Berdasarkan dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 115,078, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($115,078 > 2,810$). Konsekuensinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa ada pengaruh secara Simultan dari Gaji, Pelatihan dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA..

Uji koefisien determinasi

Tabel 9
Uji koefisien determinasi
Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 ^a	,887	,879	1,92426

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

b. Dependent Variable: Y1.TOTAL

Berdasarkan Tabel hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,879, artinya 87,9% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaji, Pelatihan dan Stress Kerja. Sedangkan sisanya 12,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini

Pembahasan

1. Variabel Gaji

Hasil penelitian ini menunjukkan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya jika Gaji semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya Kinerja pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA. Hal ini di dukung oleh pendapat dari Robbins (2001:149) bahwa karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persiapkan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris pengharapan mereka yang dapat diartikan pula bahwa gaji menjadi salah satu variabel penting dalam mempengaruhi kinerja.

Karena gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus lembaga non pemerintahan FITRA, maka gaji harus menjadi hal yang perlu diperhatikan. Kenaikan Gaji bisa

meningkatkan semangat kerja sehingga kinerja pengurus semakin meningkat. Gaji selama ini sudah diberikan sesuai dengan UMK, tetapi dalam rangka memenuhi kebutuhan pokok, dan layak sesuai dengan harapan pengurus, maka besaran gaji bisa disesuaikan dan/atau ditingkatkan. Besaran gaji bisa dihitung berdasarkan dengan beban kerja. Mekanisme pembayaran gaji selama ini dilakukan dengan transfer dan sudah dibayarkan tepat waktu, hal ini tentunya harus dipertahankan, hal yang perlu ditingkatkan adalah bagaimana pembayaran gaji juga disertai dengan rincian gaji yang diterima sehingga sistem penggajian yang dilakukan organisasi non pemerintahan FITRA semakin transparan.

2. Variabel Pelatihan

Pelatihan dalam penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, adapun uraian yang mendukung hasil tersebut oleh Gary Dessler dalam Benyamin (2011:89) yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. artinya jika Pelatihan rutin dan banyak dilakukan akan mempengaruhi tingginya Kinerja pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA.

Pelatihan selama ini dilakukan melalui model *on the job training* dan *off the job training*, pelatihan dengan model *on the job training* atau di FITRA lebih sering dikenal dengan istilah magang menurut para pengurus cukup efektif dalam meningkatkan kinerja, hal ini tentunya hal ini harus terus dilakukan. Dalam melakukan pelatihan hal yang harus dilakukan kedepan adalah bagaimana setiap melakukan pelatihan harus disertai dengan evaluasi

3. Variabel Stres Kerja

Stress Kerja dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Handoko (dalam Hariyono, W. dkk., 2009:193) menyatakan bahwa jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA menunjukan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini disebabkan karena Pengurus FITRA sudah terbiasa dikejar waktu dan harus menyesuaikan waktu mengikuti kalender anggaran pemerintah. baik ketika melakukan analisis maupun advokasi anggaran, hal ini menyebabkan pengurus FITRA harus mampu dan menyesuaikan waktu yang ada. Sehingga salah satu penyebab stress kerja yaitu tekanan atau desakan waktu dalam melaksanakan pekerjaan tidak lagi berpengaruh terhadap kinerja pengurus FITRA. Pengurus FITRA juga dalam bekerja juga harus cermat dan teliti dan tidak diperbolehkan adanya kesalahan dalam pengentrian ataupun penghitungan karena menyangkut anggaran dan kebijakan keuangan. hal ini menyebabkan pengurus FITRA sudah terbiasa dengan beban kerja yang ada, sehingga stres kerja yang disebabkan

dengan adanya beban kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja. Pengurus FITRA sudah terbiasa dalam menghadapi dinamika konflik, dan menghadapi iklim kerja yang terkadang tidak nyaman karena, salah satu keberhasilan advokasi anggaran adalah mampu mempengaruhi kebijakan anggaran maka pengurus Fitra harus mampu mempelajari aturan hukum, jejaring/kemitraan kerja, kampanye media, menghadapi dinamika konflik dan lain-lain. Penyebab stres kerja yang lainnya adalah kekhawatiran finansial, terhadap kondisi kekhawatiran ini sudah bisa diselesaikan karena gaji yang diterima oleh Pengurus FITRA sudah diberikan sesuai dengan UMK dan dapat dibayarkan tepat waktu.

SIMPULAN

Simpulan

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian, sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah dibagikan 48 responden
2. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya jika Gaji semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya Kinerja pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA. Hal ini di dukung oleh koefisien regresi Gaji sebesar 0,711 serta uji signifikansi parsial (Uji t) yang menghasilkan t hitung sebesar 6,229.
3. Hasil Pelatihan dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya jika Pelatihan semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya Kinerja pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA. Hal ini di dukung oleh koefisien regresi Pelatihan sebesar 1,293 serta uji signifikansi parsial (Uji t) yang menghasilkan t hitung sebesar 4,426.
4. Stress Kerja dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya jika Stress Kerja semakin tinggi akan mempengaruhi Kinerja yang kurang baik pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA. Hal ini di dukung oleh koefisien regresi Stress Kerja sebesar 0,009 serta uji signifikansi parsial (Uji t) yang menghasilkan t hitung sebesar 0,077.
5. *Adjusted R²* (koefisien determinasi) *Adjusted R Square* sebesar 0,879, artinya 87,9% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaji, Pelatihan dan Stress Kerja. Sedangkan sisanya 12,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti – peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA, apabila penelitian ini dilakukan kembali pada objek yang berbeda maka

kemungkinan hasil di dalam penelitian selanjutnya pun akan berbeda.

2. Penelitian ini terbatas pada Gaji, Pelatihan, Stress Kerja dan Kinerja.

Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Praktis

- a. Gaji mempengaruhi Kinerja pengurus lembaga non pemerintahan FITRA Kinerja. Untuk meningkatkan Kinerja lembaga non pemerintahan FITRA maka disarankan untuk melakukan transparansi gaji, menyesuaikan besaran gaji dengan kebutuhan hidup pengurus lembaga non pemerintahan.
- b. Pelatihan mempengaruhi Kinerja pengurus lembaga non pemerintahan FITRA Kinerja. Karena Pelatihan pada pengurus lembaga non pemerintahan FITRA sangat mempengaruhi tingkat Kinerja Pengurus lembaga tersebut, maka FITRA dalam melakukan pelatihan agar lebih memilih narasumber atau pelatih yang sesuai dengan kebutuhan pengurus lembaga non pemerintahan FITRA, model pelatihan yang digunakan lebih banyak menggunakan model pelatihan *on the job training*. Dalam melaksanakan pelatihan juga disarankan agar bisa dilakukan secara berkelanjutan.

2. Implikasi Teoritis

- a. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gardner et.al. (2012:32) menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Boe (2014), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarni dan Istanti (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi dan stres kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Interbis Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- A. S. Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Adil Kurnia, (2010). *Workshop Workload Analysis Beban Kerja*. <http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-beban-kerja/#ixzz1IW4ZO2Mr>.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*

2004. Department of Psychology. The University of Western Ontario.
- Andini, Rita. (2010). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Reomani Muhammadiyah Semarang)*. Jurnal.
- Dhania, Dhini R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. IAIN: Jurnal.
- Dong-HwanCho, Jung-Min Son, (2012), “*Job Embeddedness and Turnover Intentions : An Empirical Investigation of Construction IT Industries*”, *Journal of Advanced Science and Technology*, Vol. 40.
- Edward, Johannes, dan Rofi'i, Muchid (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Di PT. Tri Mitra Lestari*.
- Elangovan, A. R. (2001). *Causal Ordering Of Stress, Satisfaction And Commitment And Intention To Quit: A Structural Equations Analysis. Leadership and Organization Development Journal*, 22 (4), 159-165.
- Gibson, James, L., (2000), *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Halimah, N., Fathoni, A., dan Minarsih, M. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)*. *Journal of Management* Vol.2 No.2, Maret 2016.
- Harjoyo. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Karyawan Pt. Yuasa Battery Indonesia – Tangerang*.
- Haryono, Widodo., Suryani, Dyah., & Wulandari, Yanuk. (2009). *Pengaruh Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. “*Jurnal KESMAS* 3 (3): 162-232 (online)”.
 Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*. Vol. 6, No. 1, Juni 2015, 89 – 99.
- Kekesi, Elias Kodjo, & Collins Badu Agymang (2014) “*Perceived Job Insecurity and Psychological Distres: The Moderating Role of Work Values*”. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3 (1), pp: 18-35.
- Kurniasari, Luvy. (2005). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover*. Tesis. Yayasan Dana Mandiri Sejahtera.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nanda Ni Luh Neva Krestya dan Utama I Wayan Mudiarta, (2015). “*Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia. Vol XI.4.112-119
- Ni Ketut Septiari, I Komang Ardian (2016). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali*.
- Novliadi, Ferry. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. FK USU.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). “*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*”. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal : 22.
- Putra, Rando Meidiansyah, Herry Laksito. (2012). “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta*”. *Diponegoro Journal of Accounting Volume 1*, Nomor 1, Tahun 2012.
- Ronald Sukwadi, Milkha Meliana. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah*. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, Vol.3., No.1., p.1-9.
- Saeed, Iqra., Waseem, Momina., Sikander, Sidra., Rizwan, Muhammad. (2014). *The*
- I Nyoman Sudita. (2015). *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen*

- relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. International Journal of Learning & Development*, 2014, Vol. 4, No. 2.
- Safaria, Triantoro (2006). *Stres Ditinjau dari Active Coping, Avoidance, dan Negative Coping*. Makalah Konferensi Nasional Stress Management dalam Berbagai Setting Kehidupan. Bandung: 2-3 Februari 2006.
- Saputro, Hermawar dkk (2016) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Prganisasional Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (studi kasus pada Distribution Center PT.Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah)”. *Journal Of Management* Vol.02 No.02.
- Sari, Rindi Nurlaila. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sarminah, Samad. (2006). “Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors”, *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*. Vol.8, No.2, March.
- Sartika, Dwi. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya)*. *Management Journal Analysis*, Vol 3. No 2. ISSN : 2252-6552.
- Schwepker, C.H.(2001). *Ethical climate’s relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the sales force*. *Journal of Business Research*. pp. 39-52. Diperoleh dari <http://isiarticles.com/bundles/article/pre/pdf/3867.pdf>
- Soleman, Aminah. (2011). *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)*. *Jurnal Arika*, Vol. 05 No. 02 (Agustus 2011). ISSN:1978-1105.
- Suciati, Andi Tri Haryono, & Maria Magnalena Minarsih (2015) “Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada Karyawan PT.Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)”. *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1 (1), pp: 1-2.
- Sulistiyawati, A. I., & Indrayani, R. A. (2012). *Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover dan Produktivitas Karyawan terhadap Keunggulan Bersaing melalui Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 83-93.
- Sutanto, Eddy M dan Carin Gunawan. (2013). “Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention”, vol.4, no.1.
- Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok : Holistica.
- Syarifur Ridho dan Abdi Rasyid Syamsuri. (2018). *Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover*.
- Tarwaka. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Thoha, Miftah, (2013), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi 1, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta : Akademia Permata.
- Winarsunu, Tulus. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Yogyakarta : UMM Press
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Khairunnisa, dkk. 2014. *Pengaruh Gaji, Upah, Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.XYZ)*. *Jurnal Universitas Sumatera Utara*.

- Slamet Riyadi, 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur)*. Jurnal. Universitas 17 Agustus 1945.
- Agora, 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada Cv Haragon Surabaya)*. Jurnal. Universitas Kristen Petra.
- Patricia, dkk. 2014. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya)*. Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523
- Saina Nur, 2013. *Pengaruh Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Pada Universitas Khairun Ternate)*. Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado
- Aldi Pembudi, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada Depot LPG Balongan PT Pertamina)*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.