

PENGARUH FAKTOR FINANSIAL, FAKTOR SOSIAL, DAN FAKTOR PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD KESIMAN DENPASAR

Yenny Verawati dan Saptarini Widyawati
Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRAK

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategik. Perusahaan perlu membuat karyawan bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas kepada perusahaan serta memiliki motivasi kerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh faktor finansial terhadap kinerja karyawan 2) untuk mengetahui pengaruh faktor sosial terhadap kinerja karyawan 3) untuk mengetahui pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, determinasi, Uji F dan Uji t. Temuan menarik dari hasil penelitian ini adalah faktor finansial yang tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh faktor sosial dan faktor psikologis mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya bahwa faktor sosial dan faktor psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Faktor finansial, faktor sosial, faktor psikologis, kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources must be well managed to improve organizational effectiveness and efficiency. performance or performance is a description of the level of achievement of the implementation of an activity or policy program in realizing organizational goals, goals, vision and mission as outlined in strategic planning. Companies need to make employees work well and have a loyalty to the company and have a high work motivation. The purpose of this study is 1) to determine the effect of financial factors on employee performance 2) to determine the influence of social factors on employee performance 3) to determine the effect of psychological factors on employee performance. Data analysis techniques used in this study are multiple linear regression, determination, Test F and Test t. Interesting findings from the results of this study are financial factors that do not significantly affect employee performance. While the influence of social factors and psychological factors confirm the results of previous research that social factors and psychological factors have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Financial factors, social factors, psychological factors, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam organisasi, yang merupakan salah satu fungsi yang ada dalam suatu

organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2010). Dapat dikatakan

sumber daya manusia merupakan aset utama, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki disiplin yang tinggi yang menunjukkan adanya semangat kerja.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategik. Setelah perusahaan mendapatkan karyawan yang diinginkan, perusahaan perlu membuat karyawan bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas kepada perusahaan serta memiliki motivasi kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik agar dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan.

Keinginan dan harapan karyawan tersebut dapat diketahui melalui tingkat kepuasan kerja. Kreitner dan Kinicki (2014:169), menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Menurut As'ad (2004:104), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain; faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi.

LPD Kesiman Denpasar adalah salah satu LPD di Denpasar dengan jumlah karyawan sebanyak 38 orang. LPD Kesiman Denpasar, dari sekian banyak lembaga keuangan ada di Denpasar telah

memperhatikan bagaimana pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan dan perusahaan. Kebijakan yang diambil pengurus LPD dilaksanakan dengan harapan agar para karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari sehingga nantinya dapat merealisasikan tujuan perusahaan dengan baik. Dilihat dari sifat produknya, LPD sebagai lembaga keuangan termasuk pada industri jasa. Pada perusahaan jasa, kepuasan kerja dianggap salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pada perusahaan jasa interaksi karyawan dan pelanggan sangat tinggi. Maka pada penelitian ini akan diuji pengaruh faktor finansial, faktor sosial dan faktor psikologis terhadap kinerja karyawan LPD Kesiman Denpasar.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini mencerminkan hubungan kausalitas antara variabel terikat dengan variabel bebas. Peneliti ingin faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis terhadap kinerja karyawan LPD Kesiman Denpasar. Berdasarkan teori yang ada dan kajian empiris terdahulu diperoleh rancangan penelitian seperti Gambar 3.1

Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada LPD Kesiman Denpasar dengan menyebarkan kuisioner penelitian kepada seluruh karyawan.

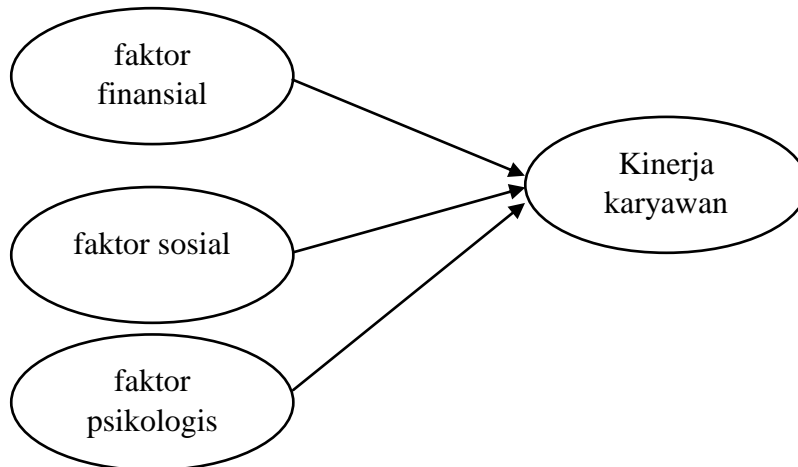
Identifikasi Variabel

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dirumuskan, maka variabel-variabel penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah faktor

finansial (X1), faktor sosial (X2)
dan faktor psikologis (X3)

2) Variabel terikat dalam penelitian
ini adalah Kinerja karyawan (Y)



Gambar 3.1

Rancangan Penelitian Pengaruh faktor finansial, faktor sosial dan faktor psikologis terhadap kinerja karyawan pada LPD Kesiman Denpasar

Definisi Operasional Variabel

Variabel faktor finansial (X1) diukur dengan beberapa indikator yaitu : Besaran upah/gaji, Jaminan sosial, Tunjangan, Bonus, dan Kesesuaian Bonus.

Faktor sosial (X2) diukur dengan beberapa indikator yaitu : Hubungan kerja dalam satu bagian, Hubungan kerja antar bagian, Hubungan karyawan dengan atasan/bawahan.

Faktor psikologis (X3) diukur dengan beberapa indikator yaitu : Kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan, Kesesuaian pekerjaan dengan minat dan bakat, Ketentraman di lingkungan perusahaan, Pengakuan tentang hasil kerja,.

Kinerja karyawan (Y) diukur dengan beberapa indikator yaitu : Pencapaian target, ketelitian, kedisiplinan, dan ketepatan waktu.

Pertanyaan/pernyataan dalam daftar pertanyaan-pernyataan diukur dengan menggunakan skala Likert dengan cara meminta responden untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu

dari alternatif jawaban berupa lima angka penilaian: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju yang tertera dalam daftar pertanyaan.

Metode Pengumpulan Sampel

Dalam penelitian ini dipakai metode penentuan sampel dengan menggunakan metode sensus dari seluruh karyawan LPD Kesiman yang berjumlah 38 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan survei langsung melalui kuesioner yang didesain untuk memperoleh data tentang pendidikan, hubungan industrial dan semangat kerja. Data dikumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas. Pertanyaan tersebut ditunjukkan kepada pimpinan dan karyawan LPD Kesiman Denpasar.

Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen pengumpulan data yang dipergunakan untuk menjangking data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, adalah berupa kuesioner dengan pernyataan tertutup, dimana setiap pernyataan disediakan jawaban dalam bentuk skala likert dengan skor interval 1 sampai dengan 5. Sebelum instrumen penelitian dipergunakan untuk penelitian, dilakukan pengujian dengan melakukan uji coba kuesioner untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Uji validitas dilakukan dengan uji korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *cronbach alpha*. Instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid karena koefisien korelasi yang ditunjukkan memiliki koefisien *significance* lebih kecil (<) dari 0,05. Sedangkan untuk uji reliabilitas, sesuai dengan kriteria reliabilitas, masing-masing variabel memiliki koefisien *conbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel.

2) Pengujian Hipotesis

Di dalam analisis data penelitian digunakan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Seluruh perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 (5%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian regresi diringkas dalam tabel 4.1 berikut. Secara umum hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor finansial, faktor sosial dan faktor psikologis berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh sig. $F = 0.00$ yang lebih kecil dari 5%. Besarnya pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar 60,8% atau 60,8%, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 4.1 Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.014	.519			1.954	.059
faktor finansial	.161	.132	.144		1.221	.231
faktor sosial	.301	.095	.381		3.172	.003
faktor psikologis	.322	.087	.456		3.700	.001
$R^2 = 0.639$						
Adjusted $R^2 = 0.608$						
F = 20.09						
Sig. F = 0.000						

Tabel 4.2 menunjukkan hasil pengujian hipotesis,

4.2

yaitu membandingkan hipotesis penelitian dengan signifikansi dan t dan koefisien regresi

ntukmengetahuihipotesistersebutditerimaat
auditolak.
Dapatdilihatbahwadariketigahipotesispenel

itian, hipotesispertamaditolak,
sedangkanhipotesiskeduadanketigaditerim
a.

Tabel 4.2 Pengujian hipotesis

Hipotesitentanghubungan variabel	Hasilujistastistik		keterangan	Hipotesisditerima/ ditolak
	Koefisien	Sig t		
H1:X1 → YPositifsignifikan	.161	.231	Tidak signifikan	Ditolak
H2:X2 → YPositifsignifikan	.301	.003	Signifikan	Diterima
H3:X3 → YPositifsignifikan	.322	.001	Signifikan	Diterima

Pengaruh faktor finansial terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Hasil inisangatmenarikkarenaberbeda dengan temuan penelitisebelumnyayaituMelani dan Suhaji (2012) dan Hapsari (2014). MenurutRiyadi, (2011)Pengaruh faktorfinansialterhadapkinerjayang tidak signifikan dapat disebabkan karena pada umumnya kompensasi finansial yang diterima para responden sesuai atau bahkan melebihi harapan responden. Pendaptersebutdidukungolehkondisibah waLPD ini memiliki kinerja yang baik, sehingga mampu memberikan kompensasi finansial yang memuaskan karyawannya.LPD Kesiman Denpasar yangatermasuk LPD berprestasi yang mendapat penghargaan 3 tahun berturut-turut.

Faktor sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karywan. Hal ini berarti bahwa peningkatan faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Melani dan Suhaji (2012). Hasil ini juga mendukung temuan Satiyono dan Bodroastuti (2012) bahwa faktor sosial

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini bearti bahwa peningkatan faktor psikologis yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Melani dan Suhaji (2012) serta Sari dan Chalidyanto (2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan:

- 1) Faktor Finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan LPD. Kesiman Denpasar.
- 2) Faktor Sosial berpengaruh positif signifikan kinerja karyawan LPD. Kesiman Denpasar.
- 3) Faktor Psikologi berpengaruh positif signifikan kinerja karyawan LPD. Kesiman Denpasar.

Berdasar pembahasan hasil penelitian di atas, maka dapat disarankan:

- 1) Dilakukanpenelitianlebihlanjutuntu kmenjelaskanmengapafaktorfinansi

al tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan saja yaitu pada LPD. Kesiman Denpasar, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi, maka perlu dilakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas dengan melibatkan beberapa perusahaan baik yang sejenis maupun yang tidak sejenis.
- 3) Penelitian ini juga hanya terbatas pada faktor finansial, sosial dan psikologis yang dihubungkan terhadap kinerja karyawan, sehingga masih dapat dikembangkan dengan variabel lain yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. Psikologi Industri. Liberty: Yogyakarta.
- Dariyo, A. 2004. Psikologi Perkembangan Remaja. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesepuluh, Yogyakarta: BPFE
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Sarstedt, M. PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet: *Journal Of Marketing Theory And Practice. Journal of Marketing Theory and Practice*. Vol 19, No 2
- Hapsari, R., Astuti, R., Anggarini, S. 2014. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di Bakso Bakar Pahlawan Trip, Malang). *Jurnal Lulusan TIP FTP UB*.
- Hariandja M.T.E , 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Pekanbaru : Unri Press
- Kreitner, R., Kinicki, A., 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku 1, Jakarta : Salemba Empat.
- Latan, H dan Ghozali, I.M., 2012. *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS M3 Untuk Penelitian Empiris*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mathis, R.L., Jackson, J.H., 2011. *Human Resources Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- Melani, T. dan Suhaji. 2012. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi”YAYASAN PHARMASI” Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. Vol 1, No 1
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rahayu, V. T., Ariyani, V., Kurniawan, S. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*., Vol. 1 No. 1, Februari 2013: 89-95
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45
- Rivai, V., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

- Sari, A. D. dan Chalidyanto, D. 2016. Hubungan Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Radiografer Rumah Sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* Volume 4 Nomor 1 Januari-Juni 2016
- Satiyono, D., dan Bodroastuti, T. 2012. Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Staf Kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. Vol 1, No 1
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2010. *Prilaku Organisasi*, Bandung : Pustaka setia.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., Ruhana, I. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 8 No. 2 Maret 2014: 1-10