STRATEGI PERUSAHAAN DALAM PENANGANAN BERKURANGNYA FOKUS PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNGPATI

Maria Magdalena Minarsih

Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
maria.minarsih@yahoo.co.id

Abstract

Human resources is one of the determinants of the success of the company because the role of human resources as a valuable asset is to plan, implement and control various operational activities of the company. The problem that arises when one manages human resources is one that can cause a decrease in focus which results in a decrease in employee performance, therefore the company needs to have several strategies to solve the problem. This study aims to find out strategies that can be applied by SMEs in Gunungpati in the face of reduced employee focus. Strategies that can be applied include factors such as job satisfaction, work environment, work compensation and stress. The object of this research is UKM in Gunungpati. Data collection was conducted through questionnaires by SME employee respondents in the Gunungpati region. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) Job satisfaction, work environment, compensation, and work stress partially have a positive and significant effect on employee focus. (2) Job satisfaction, work environment, compensation, and work stress simultaneously have a positive and significant effect on employee focus.

Keywords: Fokus pegawai, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi, Stres

PENDAHULUAN

SDM merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk., 2012). Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen di samping proses produksi. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia salah satunya adalah dapat menyebabkan

penurunan fokus yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai, maka dari itu perusahaan perlu memiliki beberapa strategi untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Fokus kerja pegawai memiliki peranan penting bagi perusahaan, apabila fokus kerja yang ditampilkan pegawai rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Ariana dan Riana, 2013). Mathis dan Jackson (2009) menyatakan faktor yang mempengaruhi fokus pegawai adalah kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan selain individu itu sendiri, lingkungan kerja dan komitmen perusahaan.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi fokus kerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai (Ahmed dan Uddin, 2012). Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional pegawai memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak (Handoko, 2001). Pegawai yang mampu menggunakan keterampilan dan pengetahuannya pada pekerjaan akan menjadi sangat puas dengan pekerjaan tersebut (Berg, 1999). Pegawai cenderung akan meningkatkan fokus kerjanya dengan baik dari ukuran kuantitas dan kuantitas apabila kepuasan pegawai terpenuhi (Pramitha dkk., 2012).

Kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori terdapat dua faktor yang dinyatakan sebagai bagian dari variabel yang berbeda. Ketidakpuasan pada teori ini tidak disebabkan oleh pekerjaan terkait, melainkan disebabkan oleh kondisi lingkungan di sekitar dari pekerjaan, baik dalam bentuk pengupahan, kualitas, keamanan, kondisi pekerjaan, pengawasan kerja serta jalinan hubungan yang berlangsung dengan individu lain (Wibowo, 2012).

Ketidakpuasan bisa disebabkan kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai. Handoko (2001) menyatakan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memandang apabila kompensasi belum memadai maka produktivitas, prestasi, dan kepuasannya akan turun, sehingga berdampak pada fokus kerjanya. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga pegawai merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sarana bersama manajemen (Rachmawati, 2008).

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan pegawai, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas pegawai, menjaga kedisiplinan pegawai, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah (Ardana, dkk., 2012). Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada pegawai dan menciptakan persaingan yang kuat di antara pegawai dalam rangka memiliki dorongan untuk memiliki fokus bekerja yang semakin baik (Khan et al., 2011).

Pimpinan perusahaan dalam membebaskan tugas dan tanggung jawab kepada pegawai hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja pegawai. Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja (Febriani dan Indrawati, 2013). Lingkungan kerja memiliki

kontribusi yang signifikan bagi fokus kerja pegawai (Holman, 2002), sehingga lingkungan kerja pegawai memiliki efek yang kuat terhadap fokus kerja (Hurley et al., 2000). Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja pegawai yang mampu memberikan fokus bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito, 2006). Kepuasan akan lebih tinggi dan niat untuk meninggalkan akan lebih rendah bila lingkungan kerja melengkapi persyaratan kreativitas pekerjaan (Shalley et al., 2000).

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi pegawai bagaimana menghadapinya. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres pada diri pegawai antara lain beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang membuat pegawai tertekan, beberapa tekanan juga datang dari sikap pimpinan, konflik dan ambiguitas peran mampu menyebabkan stres bagi pegawai. Stres dapat membantu atau merusak kepuasan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik karena stres kerja membantu pegawai untuk mengarahkan segala fokus dalam memenuhi kebutuhan kerja. Bila stres kerja terlalu besar maka kepuasan kerja cenderung menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu.

Stres tidak selamanya bersifat negatif. Apabila stres yang terjadi justru menyebabkan timbulnya semangat untuk bangkit, berupaya lebih keras, memacu kreativitas dan memunculkan berbagai ide, stres yang demikian merupakan stres yang positif-stres konstruktif (*constructive stres*) sedangkan stres yang justru menyebabkan disfungsi dalam bekerja disebut stres yang destruktif (*destructive stres*) (Wijayanto, 2012). Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis akan melakukan penelitian mengenai **“Strategi Perusahaan Dalam Penanganan Berkurangnya Fokus Pegawai Di Kecamatan Gunungpati”**. Dari uraian latar belakang, maka rumusan masalah dari uraian diatas adalah: Apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap fokus pegawai pada Koperasi di Gunungpati? Penelitian ini bertujuan untuk: kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap fokus pegawai pada Koperasi di Gunungpati.

TELAAH PUSTAKA

Fokus Pegawai

Dewasa ini banyak sekali perusahaan yang telah menyadari pentingnya fokus kerja pegawai, karena itu berbagai macam strategi dilakukan untuk dapat meningkatkan fokus kerja pegawai. Menurut Siagian (2007) fokus pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi, kedisiplinan dan kompensasi. Setiap pegawai memiliki keahlian yang berbeda-beda berdasarkan latar belakang pendidikannya. Walaupun mereka bekerja pada bidang yang sama, namun tingkat fokus kerja mereka tidak sama. Faktor yang mempengaruhi fokus pegawai meliputi faktor psikologi individu sendiri :

a. Intelegensi

Pengukuran intelegensi selalu diberikan batasan untuk kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungan khususnya di dalam perusahaan.

b. Bakat

Bakat adalah kemampuan dasar menentukan seberapa jauh keberhasilan atau kesuksesan individu untuk memperoleh pengetahuan atau keahlian tertentu.

c. Minat

Minat adalah sikap yang membuat seseorang menyenangi objek situasi atau ide-ide tertentu.

d. Kepribadian

Fokus kerja seseorang mempunyai hubungan dengan sifat. pegawai yang berkepribadian kurang baik mungkin akan kesulitan dalam situasi kerja sehingga dapat mengganggu fokus kerjanya.

Fokus kerap kali menjadi sebuah titik temu antara serius atau tidaknya pegawai dalam bekerja. Fokus kerja pegawai menentukan hasil kerja, tingkat fokus kerja pegawai akan menentukan hasil pekerjaan yang berbanding lurus sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan fokus bekerja, pekerjaan akan lebih terselesaikan dengan cepat dan efektif. Selain itu fokus pada pekerjaan juga dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya kesalahan. Kemungkinan kesalahan-kesalahan yang kerap kali datang akibat kecerobohan akan semakin berkurang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pegawai dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Murti dan Harry, 2013). Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya. (Murti dan Harry, 2013). Seseorang cenderung akan lebih fokus pada pekerjaan apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Ada perbedaan antara pegawai yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehaadiraan dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik. Pegawai ini juga biasanya memiliki fokus kerja yang lebih baik sehingga prestasi kerjanya lebih baik daripada pegawai lainnya. Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi pegawai maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif dilingkungan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006). Menurut Sedarmayati (2001) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi fokus kerja pegawai. lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi fokus kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan/interaksi antar pegawai yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga pegawai akan lebih fokus dan semangat dalam bekerja.

Kompensasi

Kompensasi kepada pegawai akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk pegawai, apabila seorang pegawai mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka pegawai tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan dalam Kadarisman, 2012).

Kompensasi terdiri dari dua yaitu *financial* dan *non financial*. *Financial* terdiri dari:

1. Kompensasi langsung kompensasi finansial, berbagai bayaran (gaji dan upah, prestasi, insentif, dan bayaran tertanggung)
2. Kompensasi tak langsung (berbagai program perlindungan kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas).

Selanjutnya, *non financial* terdiri dari kebijakan perusahaan, manager yang berkualitas, rekan kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel, lingkungan kerja dan pembagian pekerjaan. Kebijakan kompensasi sangat penting, faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor Internal Perusahaan ; dana perusahaan, dan serikat pekerja.

1. Faktor Pribadi Pegawai ; fokus kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, serta jenis dan sifat pekerjaan.
2. Faktor Eksternal ; penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijaksanaan pemerintah dan kondisi perekonomian nasional.

Bangun.W (2012) dan menjelaskan bahwa pengukuran kompensasi juga ditentukan oleh harga atau nilai pekerjaan dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan secara keseluruhan. Semakin tinggi nilai pekerjaan terhadap perusahaan secara keseluruhan, maka semakin tinggi kompensasi yang diterimanya. Selanjutnya, dijelaskan bahwa pengukuran kompensasi didasarkan kepada 4 dimensi yaitu : tingkat gaji, tunjangan / insentif, kenaikan gaji dan struktur administrasi penggajian.

Stres Kerja

Hasibuan (2009) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan keuletan kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Siagian (2007) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap fokus kerja pegawai.

Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat memiliki ciri khas yaitu dipengaruhi oleh perubahan variabel lain. Karena itulah, variabel ini disebut juga dengan istilah "variabel tergantung". Dalam sebuah penelitian variabel tergantung diamati dan diukur untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah fokus kerja pegawai.

Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi timbulnya perubahan pada variabel terikat (dependen), variabel independen disebut juga dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Menurut fungsinya variabel ini mempengaruhi variabel lain, karenanya juga sering disebut variabel pengaruh. Dinamakan juga sebagai variabel bebas karena bebas dalam mempengaruhi variabel lain. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan stres kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah Usaha Mikro Kecil Menengah (UKM) yang ada di Gunungpati. Sedangkan sampel diambil dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Alasan penggunaan metode ini dikarenakan keterbatasan jumlah manager yang dapat dijadikan sebagai responden. Dikarenakan peneliti belum mengetahui dari jumlah sample yang dikirimkan berapa jumlah yang akan kembali, maka digunakan metode *purposive sampling* dengan menggunakan seluruh populasi sejumlah 189 UKM dan data yang kembali merupakan data yang akan diolah.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data apakah pengembangan kapasitas menjadi salah satu elemen penting dalam peningkatan SDM dan untuk mengetahui strategi yang digunakan UKM dalam upaya meningkatkan kapasitas SDM. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert, sebagaimana terdapat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Cukup Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber : Ghazali (2015)

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2015). Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan analisis dalam landasan teori yang ingin dilihat maka dibuat kerangka alur berpikir sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep

Sumber : Dikembangkan dari jurnal terdahulu, 2019

Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Uma Sekaran, 2007). Berdasarkan model yang digunakan tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap fokus pegawai
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap fokus pegawai
- H3: Kompensasi berpengaruh terhadap fokus pegawai
- H4: Stres kerja berpengaruh terhadap fokus pegawai
- H5: Kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap fokus pegawai

Metode Analisis Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara yang dilengkapi dengan kuesioner. Kuesioner digunakan sebagai panduan agar wawancara lebih terstruktur dan terstandar. Teknik wawancara digunakan sebagai pelengkap untuk memperoleh data yang tidak dapat dikumpulkan melalui kuesioner sekaligus sebagai *cross-check* terhadap data yang dikumpulkan. Sedangkan pengolahan data menggunakan analisis regresi.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan dengan korelasi point biserial diperoleh nilai-nilai r ktitis *product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 185$ diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0,148. Selanjutnya jika diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	0.871	0.148	Valid
	X1.2	0.776	0.148	Valid
	X1.3	0.821	0.148	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.836	0.148	Valid
	X2.2	0.868	0.148	Valid
	X2.3	0.788	0.148	Valid
Kompensasi	X3.1	0.890	0.148	Valid
	X3.2	0.902	0.148	Valid
	X3.3	0.873	0.148	Valid

Stres Kerja	X4.1	0,865	0.148	Valid
	X4.2	0,753	0.148	Valid
	X4.3	0,883	0.148	Valid
Fokus Pegawai	Y.1	0.865	0.148	Valid
	Y.2	0.753	0.148	Valid
	Y.3	0.883	0.148	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 2 menunjukkan nilai r_{hitung} semua indikator variabel lebih besar dari nilai r_{tabel} , yang artinya semua indikator dalam model bersifat valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus *Cronbach's Alpha*. Hasil reliabilitas dikatakan baik jika nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan minimal 0,6. Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrument sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.758	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.775	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.864	Reliabel
Stres Kerja (X4)	0,783	Reliabel
Fokus Pegawai (Y)	0.825	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen memiliki nilai koefisien reliabilitas diatas 0,600. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi, maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan metode non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Z.

Tabel 4.
Hasil Uji One Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		185
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77253744
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.128
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2019

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas data yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusikan normal. Pada *output* dapat diketahui bahwa nilai Asymp.sig (*2-tailed*) taraf signifikansi sebesar 0,200 yang berarti > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier.

Tabel 5,
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model (Constant)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
kepuasan kerja	.241	4.154
lingkungan kerja	.201	2.130
kompensasi	.358	3.150
stres kerja	.230	4.037

a. Dependent Variable: fokus pegawai

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2019

Metode pengambilan keputusan yaitu jika Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan

hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas diantaranya dengan cara menggunakan Uji Glejser.

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.049	.192		5.46	.000
kepuasan kerja	.063	.031	.268	2.02	.084
lingkungan kerja	-.099	.023	-.447	-4.24	.070
kompensasi	-.055	.026	-.255	-2.09	.057
stres kerja	.045	.032	.184	1.41	.160

a. Dependent Variable: res_2

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi semua variabel independen lebih dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadi korelasi dari residual untuk pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin- Watson (*DW test*).

Tabel 7
Hasil Uji Durbin-Watson (DW-Test)

Model Summary ^b				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.929 ^a	.864	.861	.78046	1.835

a. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: fokus pegawai

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2019

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai DW 1,735 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi Durbin- Watson 5% (0,05), dengan jumlah N=185 dan jumlah variabel independen 4 (K=4), dengan melihat pada tabel Durbin-Watson maka diperoleh nilai dL 1,7155 dan nilai dU 1,8037. Nilai DW terletak diantara nilai dU dan nilai 4-dU, berarti sesuai dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan Uji Durbin-Watson (DW-test) maka hasil pengujian berarti tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Hasil dari analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.029	.344	
kepuasan kerja	.111	.056	.011
lingkungan kerja	.103	.042	.003
kompensasi	.498	.047	.529
stres kerja	.485	.057	.451

a. Dependent Variable: fokus pegawai

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2019

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), dan stres kerja (X4) memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti keempat variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap fokus pegawai (Y), sehingga apabila terjadi peningkatan kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), dan stres kerja (X4) maka akan terjadi kenaikan pada fokus pegawai (Y).

a. Konstanta (α) sebesar = 0,029

Analisis :

Apabila kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja sama dengan 0 atau ditiadakan, maka fokus pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,029 satuan.

b. Nilai $b_1 = 0,111$

Analisis :

Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan fokus pegawai. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kepuasan kerja, maka fokus pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,111 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja, kompensasi dan stres kerja adalah konstan.

c. Nilai $b_2 = 0,103$

Analisis :

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan fokus pegawai. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel lingkungan kerja, maka fokus pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,103 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja, kompensasi dan stres kerja adalah konstan.

d. Nilai $b_3 = 0,498$

Analisis :

Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan fokus pegawai. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kompensasi, maka fokus pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,498 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja adalah konstan.

e. Nilai $b_4 = 0,485$

Analisis :

Variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan fokus pegawai. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel stres kerja, maka fokus pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,485 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi adalah konstan.

f. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 0,029 + 0,111X_1 + 0,103X_2 + 0,498X_3 + 0,485X_4 + e$$

Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri). Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	.084	.933
kepuasan kerja	1.695	.045
lingkungan kerja	5.066	.008
kompensasi	10.660	.000
stres kerja	8.468	.000

a. Dependent Variable: fokus pegawai

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh hasil:

1. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,695 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,045, karena nilai t_{hitung} 1,695 > t_{tabel} 1,65332 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,045 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap fokus pegawai (Y).
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,066 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008, karena nilai t_{hitung} 5,066 > t_{tabel} 1,65332 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,008 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap fokus pegawai (Y).
3. Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10,660 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t_{hitung} 10,660 > t_{tabel} 1,65332 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan

- bahwa kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap fokus pegawai (Y).
4. Variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,468 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t_{hitung} 8,468 > t_{tabel} 1,65332 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap fokus pegawai (Y).

Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	748.765	4	187.191	307.315	.000 ^b
Residual	118.169	184	.609		
Total	866.935	185			

a. Dependent Variable: fokus pegawai

b. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2019

Dapat diketahui bahwa F_{hitung} 307.315 > F_{tabel} (2,48) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap fokus pegawai.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kompensasi model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Hasil hitung nilai *R Square* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)
Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.929 ^a	.864	.861	.78046

a. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2019

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) 0,861, yang berarti pengaruh dari variabel kepuasan kerja,

lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap variabel fokus pegawai sebesar 86,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Fokus Pegawai

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap fokus pegawai. Hal ini berarti kepuasan kerja berdampak pada fokus pegawai. Pegawai cenderung akan lebih fokus bekerja apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya. Menurut Indrawati, Ayu Desi (2013) adanya peningkatan kepuasan kerja pada Pegawai tentu berdampak fokus kerja yang ditunjukkannya. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehaadiraan dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik. Pegawai ini juga biasanya memiliki fokus kerja yang lebih baik sehingga dapat mewujudkan prestasi kerja yang lebih baik daripada pegawai lainnya. Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi pegawai maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif dilingkungan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Fokus Pegawai

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap fokus pegawai. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi fokus kerja pegawai (Holman, 2002), sehingga lingkungan kerja pegawai memiliki efek yang kuat terhadap fokus kerja (Hurley et al., 2000). Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja pegawai yang mampu memberikan fokus bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito, 2006).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Fokus Pegawai

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap fokus pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi kepada pegawai akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk pegawai, apabila seorang pegawai mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka pegawai tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik dan akan berdampak positif terhadap fokus kerjanya (Hasibuan dalam Kadarisman, 2012).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Fokus Pegawai

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap fokus pegawai. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap fokus kerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian pada UKM di Kota Semarang adalah sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,695 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,045, karena nilai t_{hitung} 1,695 > t_{tabel} 1,65332 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,045 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap fokus pegawai (Y).
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,066 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008, karena nilai t_{hitung} 5,066 > t_{tabel} 1,65332 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,008 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap fokus pegawai (Y).
3. Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10,660 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t_{hitung} 10,660 > t_{tabel} 1,65332 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap fokus pegawai (Y).
4. Variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,468 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t_{hitung} 8,468 > t_{tabel} 1,65332 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap fokus pegawai (Y).
5. bahwa F_{hitung} 307.315 > F_{tabel} (2,48) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap fokus pegawai.

Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, implikasi yang bisa dimanfaatkan dari penelitian ini antara lain :

1. Pegawai perlu meningkatkan fokus terhadap pemahaman tugas yang menjadi kewajibannya sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik terhadap perusahaan.
2. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja dan kompensasi terhadap pegawai agar pegawai lebih terpacu atau bersemangat untuk meningkatkan fokus kerja serta puas terhadap kebijakan yang diberikan perusahaan.
3. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dorongan kepada pegawai agar dapat bekerja secara lebih optimal.
4. Tekanan kerja yang berlebih yang tidak ditimbal balik dengan kepuasan atau kompensasi yang seimbang akan membuat pegawai stres yang mengakibatkan berkurangnya fokus dalam pekerjaan. Karena itu tekanan kerja juga harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas pegawai agar tidak menimbulkan stres kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmed, Shaheen dan Md Nokir Uddin. 2012. Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank. *Journal ASA University Review*. 6(2).
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1)
- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Berg, Peter. 1999. The Effects Of High Performance Work Practices On Job Satisfaction In The United States Steel Industry. *Relations Industrielles*. 54(1), pp: 111-135.
- Febriani, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5)
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Tujuh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M dan Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Holman, D. 2002. Employee wellbeing in Call centres. *Human Resource Management Journal*, 12(4), pp: 35-50.
- Hurley, Terrance, Peter Orazem, James Kliebstein dan Dale Miller. 2000. Work Environment, Time Off Lead Job Satisfaction List. *National Hog Farmer*, 45(6), pp: 7
- Khan, Rabia Inam, Hassan Danial Aslam dan Irfan Lodhi. 2011. Compensation Management: A Strategic Conduit Towards Achieving Employee Retention and Job Satisfaction In Banking Sector Of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(1)
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat
- Pramitha, Gede Dana, I Wayan Gede Supartha dan I Gede Riana. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai Koperasi Krama Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2)
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Andi Offset

-
- Shalley, Christine E., Lucy L Gilson, dan Terry C Blum. 2000. Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal*, 43(2), pp: 215-223.
- Siagian Sondang, P. 2007. *Manajemen SDM. Edisi Pertama, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Uma, Sekaran. 2007. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Wijayanto Dian, 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.