

PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI DAN KEUANGAN BANK BPR DI TANJUNGPINANG

ATIKA PRIMAYANTI
090462201048

Program Studi Akuntansi- Fakultas Ekonomi
Universitas Maritim Raja Ali Haji
2013

Kata kunci: Sikap, Kemampuan. Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sikap, kemampuan, stres kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank BPR di Tanjungpinang, baik itu secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank BPR di Tanjungpinang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serentak atas sikap, kemampuan, stres kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial juga sikap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank BPR di Tanjungpinang.

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang Perbankan, yang dimaksud dengan *BANK* adalah "badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk- bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak." Dalam pengertian diatas dapat dijelaskan secara lebih luas lagi bahwa bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. Sehingga berbicara mengenai bank tidak terlepas dari masalah keuangan (Kasmir, 2010: 25).

Tingkat keberhasilan Bank BPR di Tanjungpinang tidak terlepas dari kinerja karyawan Bank itu sendiri, adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah sikap karyawan, kemampuan karyawan, stres kerja karyawan, dan lingkungan kerja karyawan, yang masing- masing variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR di Tanjungpinang, karena kinerja karyawan yang baik akan berdampak baik pula bagi Bank tersebut.

Salah satu faktor dari individu adalah sikap, orang-orang memperoleh sikap dari pengalaman pribadi, orang tua, panutan, dan kelompok sosial. Ketika pertama kali seseorang

mempelajarinya, sikap menjadi suatu bentuk bagian dari pribadi individu yang dapat membantu konsistensi perilaku. Terdapat banyak cara bagi para akuntan perilaku akan menggunakan sikap mereka guna melakukan riset- riset dalam bidangnya (Ikhsan dan Ishak, 2008: 44).

Menurut Robbin dan Judge (2008: 61-62), "pekerjaan menuntut hal yang berbeda-beda dari setiap individu dan setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda". Dengan demikian, kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank BPR di Tanjungpinang akan meningkat bila terdapat kesesuaian kemampuan pekerjaan yang tinggi.

Peran seorang akuntansi dan keuangan dalam perusahaan sangatlah penting, karena karyawan pada bagian ini dapat membantu perusahaan dalam mengelola keuangan perusahaan, karyawan bagian akuntansi dan keuangan cenderung mengalami stres kerja karena sebagian waktu mereka habis ditempat kerja. Sebenarnya Stres kerja merupakan suatu hal yang wajar yang terjadi pada setiap karyawan bagian akuntansi dan keuangan, karena karyawan mempunyai keinginan dan kehendak dalam bekerja. Tetapi stres kerja yang berlebihan akan berdampak buruk pada kinerja karyawan bagian tersebut. Demi kebaikan BPR, sangat penting bagi BPR untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya, sehingga BPR dapat mengurangi jumlah stres kerja karyawan bagian akuntansi dan keuangannya.

Menurut Suddin dan Sudarman (2010), penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kemajuan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan. Dan ini bisa berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan (Sopiah, 2008: 6).

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui apakah sikap, kemampuan, stres kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank BPR di Tanjungpinang baik itu secara parsial dan simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hasan, Aziz dan Adam, 2012). kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik itu kualitas, kuantitas, waktu, dan kesungguhan yang dapat dicapai oleh karyawan.

Bernadin dan Russel (2003) dalam Febriana (2011) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan enam kriteria kinerja sebagai berikut.

1. Kualitas, merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan .
3. Ketepatan waktu, merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektifitas biaya, merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Kebutuhan akan pengawasan, merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.
6. Hubungan antar perseorangan, merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada atasan.

Adapun tujuan pengukuran kinerja menurut Usman (2009) dalam Hasan, Aziz dan Adam (2012) adalah sebagai berikut.

1. Lebih menjamin objektifitas dalam pembinaan karyawan.
2. Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif dalam pembinaan para karyawan.
3. Memberi masukan untuk menyelesaikan masalah yang ada.
4. Mengukur validitas metode yang telah digunakan.
5. Mendiagnosa masalah-masalah dalam berorganisasi.
7. Sebagai umpan balik bagi karyawan serta pimpinan.

Menurut Mahmudi (2005) dalam Dharmawan (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor individual, seperti: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, seperti: semangat dan arahan dari atasan.
3. Faktor tim, seperti : semangat yang diberikan oleh teman atau rekan kerja dan kepercayaan terhadap sesama rekan kerja.
4. Faktor sistem, seperti: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.
5. Faktor kontekstual (situasional), seperti: tekanan dan perubahan dari lingkungan eksternal dan internal.

Individu

Menurut Sopiah (2008) karakteristik yang melekat pada individu terdiri dari ciri- ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Adapun ciri- ciri biografis yang melekat pada individu yaitu umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah atau banyaknya tanggungan, dan masa kerja. Yang termasuk dalam faktor individu dalam penelitian ini adalah sikap, kemampuan dan stress kerja.

Menurut Suwanto (1999) dalam Ainie (2009), pengelompokan variabel individu menjadi 3:

1. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
2. Demografis. misalnya jenis kelamin, usia, dan ras.
3. Latar belakang, yaitu kelas sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian.

Sikap

Sikap adalah pernyataan, baik itu pernyataan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu (Robbins dan Judge, 2008: 92). Sikap karyawan adalah tanggapan seorang karyawan dalam memberikan pendapat baik itu menguntungkan atau tidak dalam suatu objek, orang atau peristiwa.

Ada tiga komponen sikap menurut (Sopiah, 2008: 21) yaitu: afektif, kognitif dan psikomotorik.

1. Komponen afektif berkenaan dengan komponen emosional atau perasaan seseorang.
2. Komponen kognitif berkaitan dengan proses berpikir yang menekankan pada rasionalitas dan logika.
3. Komponen psikomotorik merupakan kecenderungan seseorang dalam bertindak terhadap lingkungannya.

Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008: 57). Kemampuan karyawan adalah kapasitas yang dimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2008: 57-61), kemampuan dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Kemampuan Intelektual
Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.
2. Kemampuan Fisik
Kemampuan melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, dan kekuatan.

Stres Kerja

Stres Kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi

pekerjaan (Rivai dan Mulyadi, 2010: 308). Stres kerja karyawan adalah suatu kondisi ketegangan yang dikarenakan perbedaan karakter individu yang dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Menurut Sopiah (2008: 87) penyebab stres adalah:

1. Lingkungan fisik
Stressor karena terlalu bising, kurang baiknya penerangan ataupun risiko keamanan. Stressor yang bersifat fisik juga kelihatan pada pengaturan kantor, termasuk rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.
2. Stres karena peran atau tugas
Stressor karena peran atau tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja.
3. Penyebab stres antar pribadi
Stressor ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi-divisi dalam suatu departemen yang dikompertisikan untuk memenangkan reward yang menggiurkan. Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, dan lain-lainnya memungkinkan munculnya stres.
4. Organisasi
Pengurangan jumlah karyawan merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal. Menurut Rivai dan Mulyadi (2010: 313), penyebab stres organisasi terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

Dampak atau akibat dari stres dalam bekerja menurut Sopiah (2008: 89) yaitu:

1. Fisik
Akibat stres pada fisik muda dikenali. Apabila orang mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan maka timbul penyakit seperti: penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika menderita sakit.
2. Psikis
Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali seperti: ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan, dan kurang semangat.
3. Perilaku
Akibat stres yang bisa dikenali dari perilaku yaitu: kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi.

Adapun cara terbaik mengurangi stres dalam bekerja menurut Wahjono (2010: 109) adalah dengan mencari penyebabnya dan memecahkannya seperti; memindahkan kepekerjaan lain, mengganti pekerjaannya dan menyediakan lingkungan kerja baru, atau bahkan merancang kembali *job design* yang memungkinkan untuk mengurangi

beban kerja, tekanan waktu dan ambiguitas dan komunikasi yang dibangun lebih baik juga memungkinkan menurunkan tingkat stres.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik fisik dan non fisik yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Melba 2012). Lingkungan kerja karyawan adalah suatu keadaan baik fisik atau non fisik yang ada disekitar karyawan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Yang termasuk unsur lingkungan menurut Wursanto (2002: 56) antara lain:

1. Kondisi atau situasi yang secara langsung maupun tidak langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh daya gerak dan kehidupan organisasi. Karena kondisi atau situasi akan selalu mengalami perubahan.
2. Tempat atau lokasi, sangat erat hubungannya dengan masalah komunikasi dan transportasi yang harus dilakukan oleh organisasi.
3. Wilayah operasi yang dijadikan sasaran kegiatan organisasi. Wilayah dibedakan menjadi:
 - a. Wilayah kegiatan
Yaitu menyangkut jenis kegiatan atau macam kegiatan apa saja yang boleh dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.
 - b. Wilayah personal
Yaitu menyangkut semua pihak yang mempunyai hubungan dan kepentingan dengan organisasi.
 - c. Wilayah kewenangan atau kekuasaan
Yaitu menyangkut semua urusan, persoalan, kewajiban, tugas, tanggungjawab dan kebijaksanaan yang harus dilakukan dalam batas-batas tertentu yang tidak boleh dilampaui sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian Ainie (2009) yang berjudul "Studi Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kertas di Magelang", diperoleh hasil yaitu secara serentak kemampuan, sikap dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kertas di Malang. Peneliti juga memperoleh hasil secara parsial atas kemampuan, sikap dan kemampuan karyawan berturut-turut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kertas di Malang.

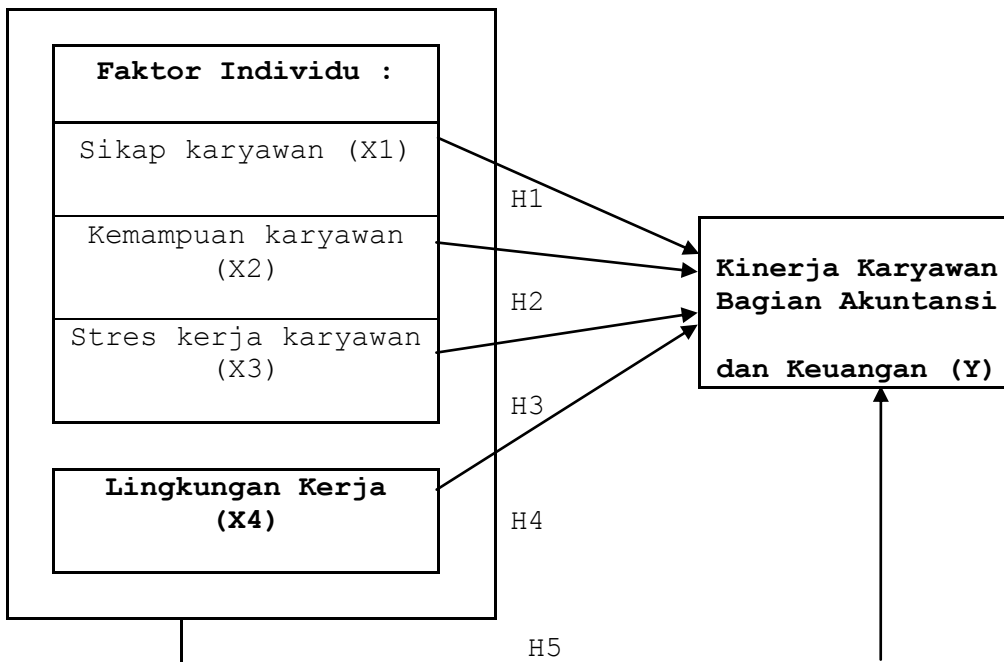
Penelitian Febriana (2011) yang berjudul "Analisa Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lautan Rizki Group", diperoleh hasil yaitu secara serentak kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga memperoleh hasil secara

parsial atas kompensasi dan stres kerja berturut-turut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Lautan Rizki Group.

Penelitian Suddin dan Sudarman (2010) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta", diperoleh hasil yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.

Penelitian Nurhadi (2009) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi", diperoleh hasil yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran



Hipotesis

- H1 : Sikap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
- H2 : Kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H5 : Sikap, Kemampuan, Stres kerja dan Lingkungan Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Seluruh karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank BPR yang ada di Tanjungpinang. Bank BPR dalam penelitian ini meliputi: PD. Bestari, PD. BPR Bintan, PT. Dana Nusantara, PT. BPR Dana Nusantara, PT. BPR Duta Kepri, PT. BPR Kepri Bintan yang berjumlah sebanyak 40 karyawan bagian akuntansi dan keuangan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus, maka tidak menggunakan sampel. Karyawan bagian akuntansi dalam penelitian ini adalah *Accounting* atau Pembukuan. Sedangkan yang termasuk dalam karyawan bagian keuangan Bank BPR di Tanjungpinang ini adalah bagian *Teller*, *Credit analyst*, Admin Kredit atau *Loan Admin*, *Collection Funding*, dan *Cs Credit*.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel sikap karyawan (X1), kemampuan karyawan (X1), stres kerja karyawan (X2), lingkungan kerja (X4), dan kinerja karyawan (Y). Jenis data pada penelitian ini adalah data Kuantitatif, yaitu dengan memperoleh data yang berbentuk angka. Sumber data berupa data Primer yaitu dengan penyebaran angket kuesioner tertutup berupa daftar pertanyaan mengenai masalah seperti sikap karyawan, kemampuan karyawan, stres kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan yang ditujukan oleh karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank BPR di Tanjungpinang, dan daftar pertanyaan kinerja karyawan yang dinilai langsung oleh atasan untuk menilai kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank BPR di Tanjungpinang.

Untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik studi pustaka dan menyebarkan kuesioner. Pengukuran data menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai 5. Uji kualitas dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokolerasi. Ke empat uji asumsi klasik ini dianalisis menggunakan program SPSS 17, sedangkan teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dan Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji simultan (F), uji parsial (T) dan uji koefisien detereminasi.

PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Dari hasil lampiran I, dapat dilihat Untuk pertanyaan pada variabel sikap, kemampuan, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid, karena r hitung dari seluruh pertanyaan yang ada menunjukkan angka lebih besar dari r tabel (0,312).

Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil pada lampiran II, dapat dilihat Semua variabel baik dependen maupun independen yang digunakan dalam kuesioner ini dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada Lampiran III, Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena sig. 0,782 > 0,05.

Uji Multikolinieritas

Hasil pada lampiran IV, uji multikolinieritas menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi adanya multikolinieritas karena nilai tolerance dari setiap variabel independen > 0,10, dan nilai VIF dari setiap variabel independen < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan Uji Park yang telah dilakukan, koefisien parameter untuk variabel independen tidak ada yang signifikan atau > 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil ini dapat dilihat pada lampiran V.

Uji Autokolerasi

Hasil uji autokolerasi yang menggunakan uji Run Test dengan nilai probabilitas 0,4323 > 0,05 yang berarti hipotesis nol diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya autokolerasi, hasil ini dapat dilihat pada lampiran IV.

Teknik Analisis Data

Pada lampiran VII, Hasil dari output SPSS 17, maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 27,872 + 0,689 X_1 + 0,518 X_2 - 0,429 X_3 - 0,314 X_4$$

Hasil dari persamaan diatas adalah:

- B0 = 27,872 yaitu konstanta artinya apabila sikap, kemampuan, stres kerja dan lingkungan kerja karyawan sama dengan nol, maka kinerja sebesar 27,872.
- B1 = 0,689, bertanda positif, artinya variabel sikap karyawan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik sikap karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- B2 = 0,518, bertanda positif, artinya variabel kemampuan karyawan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik kemampuan karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- B3 = -4,429, bertanda negatif, artinya variabel stres kerja karyawan (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka semakin menurun kinerja karyawan.
- B4 = -0,314, bertanda negatif, artinya variabel lingkungan kerja karyawan (X4) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap. Hal

ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja karyawan, maka semakin menurun kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Dari hasil lampiran VII, adapun hasil uji t yaitu:

1. Dimana hasil dari variabel sikap karyawan (X1) yaitu t hitung $> t$ tabel ($4,297 > 2,03$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR di Tanjungpinang dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ainie (2009) yang menyatakan bahwa sikap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik sikap karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Dimana hasil dari variabel kemampuan karyawan (X2) yaitu t hitung $> t$ tabel ($2,847 > 2,03$) dan signifikansi ($0,007 < 0,05$), maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR di Tanjungpinang dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ainie (2009), dimana kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kemampuan karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Nurhadi (2009), dimana kemampuan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Dimana hasil dari variabel stres kerja karyawan (X3) yaitu $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-4,421 < -2,03$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR di Tanjungpinang dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febriana (2011) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin menurun kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
4. Dimana hasil dari variabel lingkungan kerja karyawan (X4) yaitu $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,340 < -2,03$) dan signifikansi ($0,025 < 0,05$), maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR di Tanjungpinang dapat diterima. Hasil dalam penelitian ini, lingkungan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti semakin tinggi tingkat lingkungan kerja karyawan maka

semakin menurun kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah tingkat lingkungan kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hal ini disinyalir karena terdapat unsur lingkungan kerja non fisik salah satunya adalah wilayah personal. Wilayah personal adalah hal yang menyangkut semua pihak yang mempunyai hubungan dan kepentingan dengan organisasi. Tidak hanya hubungan antar karyawan saja, tetapi juga hubungan karyawan dengan atasan. Hubungan karyawan dengan atasan menimbulkan jarak kekuasaan (*Power Distance*). Menurut Hofstede (1980, 1991) dalam Chow, Linguist dan Wu (2001), *power distance* adalah bawahan atau karyawan dari masyarakat dengan budaya jarak kekuasaan tinggi akan lebih mudah menerima keputusan dan tututan yang dibuat oleh atasan mereka. Dan hal ini juga disinyalir terdapat adanya motivasi ekstrinsik dari diri karyawan seperti yang dikatakan Wong-on-Wing, Guo dan Lui (2010) yaitu, karyawan mungkin kurang yakin untuk berpartisipasi, karena mereka tidak memiliki pengetahuan tentang lingkungan untuk membuat tindakan atau pemikiran yang berguna untuk perusahaan

Uji Simultan (F)

Dari hasil lampiran VII adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai f hitung $>$ f tabel ($38,952 > 2,64$) dan taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa sikap, kemampuan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR di Tanjungpinang dapat diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, (Ainie: 2009) yang menyatakan secara serentak atas kemampuan, sikap, dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kemampuan, sikap, dan lingkungan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil lampiran VII, adapun hasil yang didapat dari pengujian ini adalah besarnya nilai adjusted R^2 sebesar 0,796 yang berarti 79,6% variabel kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR dipengaruhi oleh variabel sikap, kemampuan, stres kerja dan lingkungan kerja karyawan, sedangkan sisanya 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu sikap, kemampuan, stres kerja dan lingkungan kerja karyawan. Dengan memperhatikan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh faktor individu dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan bank BPR di Tanjungpinang diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sikap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR yang ada di Tanjungpinang.
2. Kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR yang ada di Tanjungpinang.
3. Stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR yang ada di Tanjungpinang.
4. Lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR yang ada di Tanjungpinang.
5. Sikap, kemampuan, stres kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR yang ada di Tanjungpinang.

Saran

Dari semua hasil pengamatan dan pembahasan pada penelitian ini, saran yang dapat diberikan penulis kepada pihak BPR Tanjungpinang adalah sebagai berikut:

1. Variabel sikap karyawan adalah salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk sikap, karyawan harus mempertahankan sikap agar kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. Karena dengan karyawan mempertahankan sikapnya untuk bersikap saling menghargai satu sama lain, dan juga bisa mempertahankan sikap karyawan terhadap peran dan tugas yang mereka laksanakan.
2. Variabel kemampuan karyawan juga adalah salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini. Untuk kemampuan, karyawan juga harus mempertahankan tingkat kemampuan karyawan dengan mampu menghadapi dan menyelesaikan setiap masalah yang menjadi tanggung jawab karyawan. Dan bagi perusahaan juga harus memperhatikan kemampuan karyawan dengan meningkatkan kemampuan karyawan dengan pemberian pelatihan dalam upaya penyesuaian tingkat kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
3. Variabel stres kerja karyawan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan menjadi menurun, dan sebaliknya apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan menjadi meningkat. Untuk masalah stres kerja yang dialami karyawan Bagian Akuntansi dan keuangan, sebaiknya perusahaan memberikan solusi untuk mengurangi stres kerja karyawannya, baik itu berupa fasilitas pekerjaan, peran dan tugas yang diberikan dan juga hubungan yang dialami antar karyawan atau dengan atasan.
4. Begitu juga dengan variabel lingkungan kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan dalam penelitian ini berpengaruh negatif. Dalam hal ini perusahaan harus mencari solusi agar lingkungan kerja karyawan bisa berdampak positif terhadap

kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan kesempatan buat karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan agar karyawan bisa nyaman bekerja diperusahaan, serta memberi jalur komunikasi sesama karyawan maupun atasan yang dapat mengurangi masalah yang dialami karyawan dilingkungan kerja karyawan, dan perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan yaitu dengan pemberian fasilitas dan tempat kerja yang nyaman.

5. Untuk penelitian berikutnya bisa mengupayakan agar banyak karyawan akuntansi saja sebagai responden dengan memperluas wilayah penelitian, seperti seluruh Bank yang ada di Tanjungpinang.
6. Untuk penelitian berikutnya diharapkan untuk menambah variabel kompensasi atau menggunakan uji beda berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainie, L. N. 2009. Studi pengaruh faktor individu dan faktor organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Kertas di Magelang. *POLIBIS Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 7, No 1.
- Chow, C. W., Linqvist, T. M., & Wu, A. 2001. National culture and the implementation of high-stretch performance standards: an exploratory study. *Behaviora' Research in Accounting*, Vol 13.
- Dharmawan, I. M. 2011. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis Magister Manajemen Universitas Udayana*.
- Febriana, R. 2011. Analisa pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Rizki Group. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Nusantara Jakarta*.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, S. H. 2012. Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Hasan, S. H., Aziz, N., & Adam, M. 2012. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aktivis pada Lembaga Swadaya masyarakat di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1, Tahun 1, No 1, Hal 1-22.
- Hermita. 2011. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar*.

- Ikhsan, A., & Ishak, M. 2008. *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2010. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Rajawali Pers.
2010. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Melba, R. 2012. Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian pemeriksa dan bagian keuangan pada Kantor Inspektorat Daerah Pemerintah Kabupaten Bintan. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji*.
- Nurhadi, E. 2009. Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Produksi. *Jurnal Pertanian Mapeta*, Vol 1, No 2, Hal 101-107.
- Pramudyo, A. 2010. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dosen Negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI*, Vol 1, No 1, Hal 1-11.
- 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.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S., & Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. 2006. *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Suddin, A., & Sudarman. 2010. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol 4, No 1, Hal 1-8.
- Suprayitno, & Sukir. 2007. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol 2, No 1.
- Wahjono, S. I. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wong-On-Wing, B., Guo, L., & Lui, G. 2010. Intrinsic and extrinsic motivation and participation in Budgeting: antecedents and consequences. *Behavioral Research Accounting*, Vol 22, No 2.
- Wursanto. 2010. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

LAMPIRAN

I. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Sikap Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,750	0,312	Valid
Pertanyaan 2	0,685	0,312	Valid
Pertanyaan 3	0,693	0,312	Valid
Pertanyaan 4	0,657	0,312	Valid
Pertanyaan 5	0,861	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 6	0,605	0,312	Valid
Pertanyaan 7	0,718	0,312	Valid
Pertanyaan 8	0,586	0,312	Valid
Pertanyaan 9	0,660	0,312	Valid
Pertanyaan 10	0,618	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 11	0,701	0,312	Valid
Pertanyaan 12	0,448	0,312	Valid
Pertanyaan 13	0,590	0,312	Valid
Pertanyaan 14	0,520	0,312	Valid
Pertanyaan 15	0,546	0,312	Valid
Pertanyaan 16	0,424	0,312	Valid
Pertanyaan 17	0,452	0,312	Valid
Pertanyaan 18	0,386	0,312	Valid
Pertanyaan 19	0,581	0,312	Valid
Pertanyaan 20	0,528	0,312	Valid
Pertanyaan 21	0,439	0,312	Valid
Pertanyaan 22	0,495	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 23	0,577	0,312	Valid
Pertanyaan 24	0,587	0,312	Valid
Pertanyaan 25	0,394	0,312	Valid
Pertanyaan 26	0,587	0,312	Valid
Pertanyaan 27	0,509	0,312	Valid
Pertanyaan 28	0,630	0,312	Valid
Pertanyaan 29	0,697	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
------------	----------	---------	------------

Pertanyaan 1	0,892	0,312	Valid
Pertanyaan 2	0,659	0,312	Valid
Pertanyaan 3	0,753	0,312	Valid
Pertanyaan 4	0,815	0,312	Valid
Pertanyaan 5	0,740	0,312	Valid
Pertanyaan 6	0,681	0,312	Valid
Pertanyaan 7	0,780	0,312	Valid
Pertanyaan 8	0,867	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

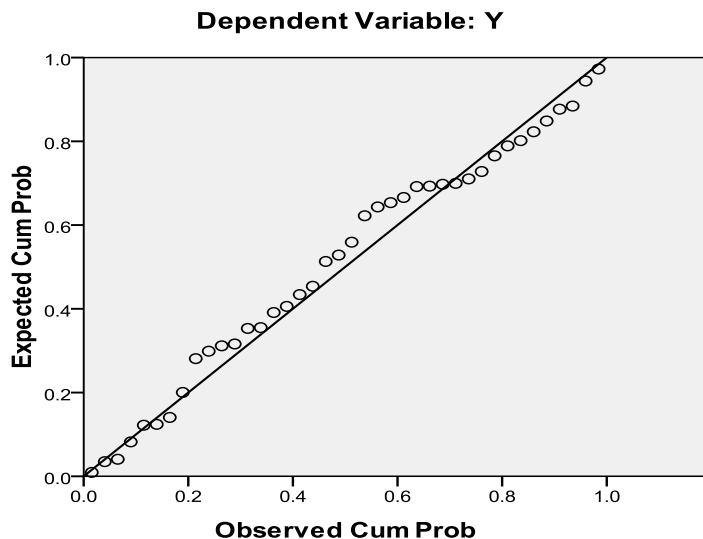
II. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sikap karyawan (X1)	0,867	Reliabel
Kemampuan karyawan (X2)	0,790	Reliabel
Stres kerja karyawan (X3)	0,805	Reliabel
Lingkungan kerja (X4)	0,775	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,929	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

III. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	40
Normal Mean	.0000000
Parameter Std. Deviation	1.59953902
Most Absolute	.104
Extreme Positive	.053
Differences Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z	.657
Asymp. Sig. (2-tailed)	.782

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

IV. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.637	1.569
X2	.636	1.572
X3	.552	1.812
X4	.929	1.076

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013.

V. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.356	7.549		-.577	.568
X1	.222	.176	.257	1.263	.215
X2	.093	.199	.095	.466	.644
X3	.066	.106	.136	.620	.539
X4	-.129	.147	-.149	-.882	.384

a. Dependent Variable: lnu2i
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

VI. Hasil Uji Autokolerasi

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.18553
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	18
Z	-.801
Asymp. Sig. (2-tailed)	.423

a. Median

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

E
 F
 I
 F

VII. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.872	6.898		4.041	.000
X1	.689	.160	.390	4.297	.000
X2	.518	.182	.258	2.847	.007
X3	-.429	.097	-.431	-4.421	.000
X4	-.314	.134	-.176	-2.340	.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	444.193	4	111.048	38.952	.000 ^a
	Residual	99.782	35	2.851		
	Total	543.975	39			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.796	1.68847

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013