

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Kediri

Dahniar Kusumastuti*, Abu Talkah, Nisa Mutiara

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia

Corresponding Author : kusumastuti@gmail.com

Abstract

Every company expects its employees to perform well. This study aims to analyze the influence of organizational culture, compensation, motivation, and work stress together on the performance of Employees of Kantor Pajak Pelayanan Kediri. This type of research is quantitative. Free variables (X) of organizational culture, compensation, motivation, and work stress and bonded variables (Y) of employee performance are used as research objects. The research instrument uses questionnaire questionnaires. Data analysis techniques include instrument trials, descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regressions, and hypothesis tests. Research results: (1) Organizational Culture has a significant effect on employee performance at Kantor Pelayanan Pajak Kediri. (2) Work compensation has a significant effect on employee performance at Kantor Pelayanan Pajak Kediri. (3) Work motivation has a significant impact on employee performance at Kantor Pelayanan Pajak Kediri. (4) Work stress has no significant effect on employee performance at Kantor Pelayanan Pajak Kediri.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Motivation, Stress, Employee Performance

Latar Belakang Teoritis

Perusahaan akan di tuntutan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki di era globalisasi yang berkembang pesat. Globalisasi yang terus berkembang menimbulkan persaingan semakin ketat antar perusahaan. Perusahaan akan dikatakan baik dan berkembang jika didukung oleh sumber daya manusia yang baik, hal ini menjadi penentuan kualitas suatu perusahaan di masa yang akan datang.

Keberhasilan kinerja merupakan peningkatan sasaran kerja. Pencapaian situasi lingkungan kinerja akan lebih mudah terbentuk dalam diri pegawai jika terbentuk dari dalam diri pegawai itu sendiri. Mahsun (2006) menjelaskan bahwa kinerja (performance) merupakan suatu pencapaian untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi dari suatu pelaksanaan program kegiatan yang tertuang dalam suatu strategi organisasi. Pencapaian kerja dapat terlihat berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan oleh individu maupun kelompok. Ukuran kesuksesan dalam organisasi di bidang sektor publik akan diketahui berdasarkan outcome yang akan tercapai jika memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Kinerja merupakan perolehan hasil yang digapai seseorang dalam menjalankan program/kegiatan dan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan 2 pengalaman kerja, kesungguhan kerja dan kecakapan dalam bekerja. Faktor terpenting

dalam melaksanakan kerja seseorang adalah minat dan kemampuan seorang pekerja itu sendiri, serta dalam menjalankan kerja seseorang akan semakin tinggi termotivasi jika dapat delegasi tugas dan peran dari tiga faktor diatas (Hasibuan, 2005). Budaya organisasi adalah permainan yang ada di dalam sebuah organisasi yang menjadi sebuah pegangan dalam tolak ukur dan pedoman dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan menjadi nilai-nilai berperilaku dalam budaya organisasi.

Kompensasi adalah seluruh total imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai tanda terima kasih atas jasa yang sudah diberikan dalam organisasi, dalam kompensasi terdapat kepuasan kinerja, efektifitas kinerja, motivasi kinerja serta keseimbangan stabilitas antara pegawai dan organisasi yang bermaksud sebagai untuk tanda ikatan kerja sama dari organisasi kepada pegawai. Kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian yang diperoleh pegawai yang diberikan secara langsung atau secara tidak langsung. Bentuk kompensasi juga bisa dibagikan berupa materi maupun non materi sebagai imbalan atas kontribusi jasa yang telah diberikan dan pengabdian kerja selama bekerja dalam organisasi atau perusahaan (Mondy, 2008).

Pajak merupakan sumber penerimaan Negara yang terbesar bagi pelaksanaan dan peningkatan pembangunan

nasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. KPP Pratama terbentuk pada tahun 2006 hingga 2008. KPP Pratama menangani Wajib Pajak Badan dan perorangan dan berfungsi untuk melakukan penyuluhan, pelayanan dan pengawasan wajib pajak. KPP Pratama tersebar diseluruh wilayah Indonesia hanya bisa melayani bidang Pajak Penghasilan (PPh), Pajak Pertambahan Nilai (PPN), Pajak Penjualan atas Barang Mewah (PPnBM) dan Pajak Tidak Langsung lainnya dalam wilayah wewenangannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara khusus dalam menangani penerimaan pajak khusus untuk Kota Kediri adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kediri.

Kinerja pegawai di sebuah organisasi sangat penting untuk keberlangsungan organisasi di masa depan. Dari sisi karyawan terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stress kerja. Masalah yang timbul di lingkungan pekerjaan tentu saja akan mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi. Dari 4 pengaruh kinerja pegawai yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang topik permasalahan “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Kediri”.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian akan berpengaruh dalam hal kesesuaian hasil penelitian. Dalam penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang bertujuan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, yang pada umumnya dilakukan pengambilan secara random, dalam melakukan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu di mana peneliti menggunakan konsep-konsep yang telah

dijelaskan di bab sebelumnya dengan data yang diperoleh.

Variabel adalah gejala yang menjadi obyek penelitian atau apa yang menjadi pusat perhatian suatu penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, dan Stress Kerja, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Pengukuran merupakan suatu proses hal mana suatu angka atau simbol diletakkan pada karakteristik atau properti suatu stimuli sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. Teknik pengukuran yang dilakukan untuk penelitian adalah menggunakan skala likert. Skala likert digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap statemen yang berkaitan dengan objek yang dinilai (Ghozali, 2013).

Populasi dalam penelitian merupakan kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum dan populasi merupakan keseluruhan obyek dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPP Pratama Kediri, sebanyak 80 pegawai. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode populasi atau sensus dimana menggunakan seluruh populasi pegawai KPP Pratama Kediri berjumlah 52 pegawai. Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah angket, dengan pengujian menggunakan alat bantu SPSS.

Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap 52 responden dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai di lingkungan Kantor Pajak Pelayanan Pratama Kediri melalui fitur *google form* yang diakses melalui *link* yang diberikan oleh peneliti dan dapat diolah atau diuji dan dianalisis. Penjabaran mengenai gambaran karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	44	84.6%
Perempuan	8	15.4%
Usia		
≤ 30 tahun	7	13.5%
31 - 40 tahun	40	76.9%
41 - 50 tahun	4	7.7%
≥ 41 tahun	1	1.9%
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat ^a	3	5.8%
Diploma	22	36.5%
Sarjana	32	55.8%
Lainnya	1	1.9%
Total	52	100%

Sumber :Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. Responden laki-laki berjumlah 44 orang (84.6%) sedangkan responden perempuan berjumlah 8 orang (15.4%). Berdasarkan karakteristik usia, responden yang mengisi kuesioner terbanyak adalah usia 31 - 40 tahun, jumlah usia responden berumur 31 - 40 tahun adalah 40 orang (76.9%), ≤ 30 tahun berjumlah 7 orang (13.5%), 41 - 50 tahun berjumlah 4 orang (7.7%), dan ≥ 31 tahun berjumlah 1 orang (1.9%). Sementara berdasarkan tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan Sarjana, jumlah responden berpendidikan Diploma berjumlah 22 orang (36.5%), SMA/ sederajat berjumlah 3 orang (5.8%), Sarjana berjumlah 32 orang (55.8%), dan

lainnya berjumlah 1 orang (1.9%).

Penelitian ini dengan melibatkan sejumlah 52 pegawai Kantor Pajak Pratama Kediri yang di pilih dengan teknik *random sampling*. Teknisnya angket dibagikan secara *online* menggunakan *google form* kepada karyawan. Secara sadar, sukarela, dan tanpa ada paksaan responden diminta untuk menjawab dan memberikan penilaian yang sudah disebarakan melalui *form* tersebut. Setelah dilakukan pengambilan data melalui pemberian angket kepada karyawan secara *online* menggunakan *google form* dan peneliti telah mendapatkan rekapan data mentah (jawaban responden), maka langkah selanjutnya adalah melakukan kegiatan analisis data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji T

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi (r hitung)	R tabel	Keputusan
X1 Budaya Organisasi			
Butir No. 1	0.519	0.151	Valid
Butir No. 2	0.722	0.151	Valid

Butir No. 3	0.698	0.151	Valid
Butir No. 4	0.721	0.151	Valid
Butir No. 5	0.696	0.151	Valid
Butir No. 6	0.529	0.151	Valid
Butir No. 7	0.617	0.151	Valid
X2 Kompensasi			
Butir No. 8	0.792	0.151	Valid
Butir No. 9	0.798	0.151	Valid
Butir No. 10	0.738	0.151	Valid
Butir No. 11	0.776	0.151	Valid
Butir No. 12	0.642	0.151	Valid
Butir No. 13	0.646	0.151	Valid
Butir No. 14	0.637	0.151	Valid
X3 Motivasi			
Butir No. 15	0.65	0.151	Valid
Butir No. 16	0.628	0.151	Valid
Butir No. 17	0.706	0.151	Valid
Butir No. 18	0.743	0.151	Valid
Butir No. 19	0.577	0.151	Valid
Butir No. 20	0.507	0.151	Valid
Butir No. 21	0.671	0.151	Valid
X4 Stress Kerja			
Butir No. 22	0.225	0.151	Valid

Butir No. 23	0.587	0.151	Valid
Butir No. 24	0.551	0.151	Valid
Butir No. 25	0.354	0.151	Valid
Butir No. 26	0.454	0.151	Valid
Butir No. 27	0.331	0.151	Valid
Butir No. 28	0.301	0.151	Valid
Y Kinerja Karyawan			
Butir No. 29	0.616	0.151	Valid
Butir No. 30	0.512	0.151	Valid
Butir No. 31	0.504	0.151	Valid
Butir No. 32	0.609	0.151	Valid
Butir No. 33	0.556	0.151	Valid
Butir No. 34	0.546	0.151	Valid
Butir No. 35	0.484	0.151	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil uji coba ternyata koefisien korelasi semua item/butir dari setiap pertanyaan dari masing-masing variabel. Menunjukkan bahwa nilai r hitung dari seluruh pertanyaan memiliki nilai lebih tinggi dari r table (r hitung $>$ r table) demikian maka memiliki arti hasil sehingga semua butir instrumen angket dalam menilai pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pajak Pratama Kediri dinyatakan valid.

Reliabilitas instrumen mengacu pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reabilitas dilakukan dengan *coefficient cronbach alpha* dengan dengan batas 0.6 untuk data yang dapat dinyatakan valid. Hasil uji reabilitas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach Alpha	Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0.763	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.844	0.6	Reliabel
Motivasi	0.756	0.6	Reliabel
Stres Kerja	0.9	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.604	0.6	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka terdapat hasil reliabilitas instrumen mengenai pengaruh budaya organisasi,

kompensasi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pajak Pratama Kediri dinyatakan memiliki nilai

variable > 0.6 dan dapat disimpulkan bahwa penelitian dari setiap variabel dinyatakan reliabel serta layak untuk digunakan penelitian selanjutnya.

Pembahasan

Penelitian ini telah mampu menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri dengan melibatkan sampel penelitian secara random sebanyak 52 karyawan. Semoga gambaran ini diharapkan dapat mencerminkan dari keseluruhan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri. Budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stress kerja merupakan design kerja yang berkorelasi dalam hal sebagai variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan analisis uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa jika nilai probabilitas (*p-value*) budaya organisasi (X1) adalah 0,000 (<0,05), hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pajak Pratama Kediri. Artinya apabila budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan juga meningkat bahkan bisa jadi menurun. Sebaliknya apabila budaya organisasi rendah maka kinerja karyawan bisa menurun bisa juga meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri.

2. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan analisis uji hipotesis secara parsial memperlihatkan jika nilai probabilitas (*p-value*) untuk variabel kompensasi kerja (X2) adalah sebesar 0,018 (< 0,05). Artinya kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri. Artinya apabila kompensasi kerja tinggi maka kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya apabila kompensasi kerja rendah maka kinerja karyawan menurun. Hal tersebut

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri.

3. Pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan analisis uji hipotesis secara parsial memperlihatkan jika nilai probabilitas (*p-value*) untuk variabel motivasi kerja (X3) adalah sebesar 0,000 (< 0,05). Analisis uji hipotesis secara parsial memperlihatkan jika nilai probabilitas (*p-value*) untuk motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri. Pada penelitian ini jika motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan juga rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri.

4. Pengaruh stress kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan analisis uji hipotesis secara parsial memperlihatkan jika nilai probabilitas (*p-value*) untuk stress kerja (X4) adalah sebesar 0.462 (> 0,05) hal ini dapat artikan bahwa stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri. Artinya apabila stress kerja tinggi maka kinerja karyawan juga meningkat bahkan bisa jadi menurun. Sebaliknya apabila stress kerja rendah maka kinerja karyawan juga menurun bahkan bisa juga meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri.

5. Berdasarkan untuk hasil uji Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,613. Yang memiliki arti bahwa perubahan variable kinerja karyawan yang disebabkan oleh adanya pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri.

Hasil penelitian membuktikan faktor *intern* pegawai (manusia itu sendiri) dapat mempengaruhi komitmen dan loyalitas dalam bekerja di Kantor Pajak Pelayanan Pratama Kediri. Sangat mendasar sekali bahwa kualitas SDM pegawai akan mempengaruhi tingkat komitmen dan loyalitasnya dalam bekerja. Komitmen dan loyalitas yang tinggi dari karyawan tentu saja akan berpengaruh positif bagi perusahaan, begitu juga sebaliknya.

Teknik manajemen (pengelolaan) yang baik akan mampu mendukung komitmen pegawai dalam bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri. Teknik manajemen yang baik meliputi tahap *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actualing* (penerapan), *controlling* (pengawasan dan evaluasi). Jika sistem manajemen tersebut dapat dikelola secara maksimal, maka akan mampu meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja mendukung kemajuan instansi.

Daftar Pustaka

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Anthony, &, & Govindarajan. (2002). Sistem pengendalian manajemen.
- Arumsari, S. S., & Widowati, M. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan). *Jurnal Sains Ekonomi Dan Perbankan Syariah: Journal Science of Economic and Shariah Banking*, 9(1).
- Atmosoeperto, K. (2001). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314–1342.
- Cardoso Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fridayanto, S., Laely, N., & Rahayu, B. (2021). pengaruh motivasi, stres dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di pt. united motors centre. *risk: Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1), 114–130
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Insan. (2020). *Laporan Kuliah Kerja Nyata-Praktik PT Great Giant Pineapple*. Www.Academia.Edu.