

**PENGARUH STRES , LINGKUNGAN DAN KOMPENSASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUD CILUENGI  
KABUPATEN BOGOR**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu Program Studi

Manajemen



**OLEH :**

**TIA NURMANDIANA WULANDARI**

**NIM: 2016511044**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**JAKARTA**

**2020**



## ABSTRAK

Stres, Lingkungan dan Kompensasi merupakan tiga beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor. Untuk membuktikan pengaruh ketiganya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres, Lingkungan dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor.

Penelitian dilakukan di RSUD Cileungsi Bogor dengan mengambil 100 pegawai sebagai sampel penelitian dengan margin eror 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian data dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama bahwa terdapat Pengaruh Stres, Lingkungan dan Kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Stres memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t -4.074, 2) Lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t 9.303, 3) Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t 6.462.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Stres , Lingkungan dan Kompensasi Kerja.

Kata Kunci: Stres , Lingkungan , Kompensasi, Kinerja Pegawai



## ABSTRACT

*Stress, environment and compensation are three factors that are thought to be relatively large in influencing the employee performance of RSUD Cileungsi Bogor Regency. To prove the effect of the three, this study was conducted with the aim of knowing the effect of stress, environment and compensation on employee performance at RSUD Cileungsi Bogor Regency.*

*The research was conducted at RSUD Cileungsi Bogor by taking 100 employees as the research sample with an error margin of 5%. Data were collected using a closed questionnaire instrument, five scales of data assessment were carried out quantitatively, namely by describing the research data and conducting analysis while hypothesis testing was carried out by t-test and F-test.*

*The research resulted in three main findings that there is an effect of work stress, work environment and compensation on employee performance in accordance with the hypothesis, namely: 1) stress has a negative effect on employee performance with the results of the t test of -4.074, 2) environment has a positive influence on employee performance with the results of the t test of 9.303, 3) Compensation has a positive influence on employee performance with the results of the t test of 6.462.*

*Based on these findings, to improve employee performance it is recommended that efforts be made to improve stress, environment and compensation.*

*Keywords: Stress, Environment, Compensation, Employee Performance*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT karena telah memberikan segala rahmat, karunia, dan petunjuk kepada penulis sehingga, dapat menyelesaikan skripsi manajemen ini dengan baik.

Penulisan skripsi yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUD CILEUNGSI KABUPATEN BOGOR” tepat pada waktunya. Penyusunan skripsi ini bermaksud untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Sarjana ( S1) Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwija Jakarta.

Penulis tidak dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dra. Meryati, SE, MM selaku pembimbing yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Koentari, SE, MM selaku pembimbing akademik kelas E-8 sabtu.
3. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
4. Dr.Suyanto, SE, MM, M.Ak selaku Ketua STIE IPWIJA.
5. Pimpinan dan Staf RSUD Cileungsi yang telah membantu dan meluangkan waktunya dalam penelitian ini.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

6. Suami dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan motivasi dan doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini.
7. Bunga Prisilia, S.Gz selaku teman yang sudah membantu dan meluangkan waktunya untuk penelitian ini.
8. Teman- teman seangkatan program studi S1 Manajemen STIE Ipwija serta pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu- persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik untuk perbaikan di masa yang akan datang. Penulis berharap penelitian ini akan bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.



Bogor, Agustus 2020

Tia Nurmandiana wulandari



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN ORISINALITAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penelitian.....	9
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	11
2.2 Penelitian Terdahulu .....	49
2.3 Kerangka Pemikiran.....	54
2.4 Hipotesis .....	56

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian-----	57
3.2 Desain Penelitian -----	58
3.3 Operasional Variabel -----	58
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling -----	64
3.5 Metode Pengumpulan Data-----	67
3.6 Instrument Variabel Penelitian-----	68
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis-----	70

### **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Data dan Profil RSUD Cileungsi -----	77
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan -----	78
4.1.3. Stuktur Organisasi-----	79
4.1.4.Karakteristik Responden -----	82
4.1.5 Uji Validitas Reliabilitas-----	86
4.1.6 Deskripsi Variabel Penelitian -----	96
4.1.7 Analisis Data -----	100
4.1.8 Pengujian Hipotesis-----	111
4.2 Pembahasan-----	114
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan -----	115
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan -----	116
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan-----	117



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	118
5.2 Saran .....	118

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**







© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu -----	49
3.1 Agenda Penelitian -----	57
3.2 Operasional Variabel -----	58
3.3 Jumlah Karyawan RSUD Cileungsi-----	65
3.4 Jumlah Populasi dan Sampel -----	66
3.5 Metode Likert -----	67
4.1 Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin Responden -----	82
4.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Usia Responden -----	84
4.3 Analisis Deskriptif Berdasarkan Pendidikan Responden -----	85
4.4 Uji Validitas Variabel Stres Kerja -----	87
4.5 Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja -----	88
4.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja -----	89
4.7 Uji Validitas Reliabilitas Lingkungan Kerja -----	89
4.8 Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja-----	91
4.9 Uji Reabilitas Variabel Kompensasi Kerja-----	91
4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja -----	92
4.11 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Kerja -----	93
4.12 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja-----	94
4.13 Deskripsi Variabel Stres Kerja -----	96
4.14 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja -----	97



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4.15 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja-----	98
4.16 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Kerja-----	99
4.17 Deskripsi Variabel Kompensasi Kerja -----	100
4.18 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Kerja-----	101
4.19 Deskripsi Variabel Kinerja Kerja -----	102
4.20 Uji Asumsi Multikolinieritas -----	105
4.21 Uji Asumsi Autokorelasi -----	106
4.22 Model Summary Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan, Kompensasi ---	108
4.23 Anova Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan, Kompensasi -----	109
4.24 Koefisien Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan, Kompensasi -----	109
4.25 Uji Koefisien Determinasi R Square -----	111
4.26 Uji F ( Simultan )-----	112
4.27 Uji t ( Parsial ) -----	113



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Kurva stres kerja -----	28
2.2 Kerangka Pemikiran -----	54
4.3 Struktur Organisasi -----	81
4.4 Analisis Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden -----	83
4.5 Analisis Deskripsi Berdasarkan Usia Responden -----	84
4.6 Analisis Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Responden -----	86
4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja-----	95
4.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja -----	97
4.9 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi Kerja -----	100
4.10 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Kerja -----	102
4.11 Uji P-Plot Normalitas -----	104
4.12 Uji Scatter Plot Heteroskedasitas -----	107



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya –sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankan tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya. Demikian juga dengan sumber daya informasi. Sebaik dan selengkap apapun informasi yang diterima oleh organisasi, tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menterjemahkannya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber daya untuk dapat menghasilkan produk baik barang maupun jasa yang bisa di pasarkan. Pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya *financial* fisik sdm, serta kemampuan teknologi dan sistem oleh karena itu sumber-sumber yang di miliki perusahaan bersifat terbatas, maka perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pembangunan kesehatan sebagai salah satu upaya dalam pembangunan nasional dalam rangka tercapainya kesadaran, kemauan, dan kemampuan untuk hidup sehat agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya upaya dalam pengelolaan berbagai sumber daya pemerintah dan masyarakat sehingga dapat diselesaikan pelayanan kesehatan yang efisien, bermutu dan terjangkau. Upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat salah satunya menyediakan pelayanan kesehatan yang terjangkau oleh segenap lapisan masyarakat. Sasaran dari program tersebut yakni tersedianya program kesehatan dasar dan rujukan, baik oleh pemerintah maupun swasta yang didukung oleh peran serta masyarakat (Depkes, 2001). Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk organisasi di industri jasa yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan dimana upaya yang dilakukan yaitu rujukan dari tingkat dasar, seperti puskesmas. Oleh sebab itu, sebagai pusat rujukan dari pelayanan kesehatan tingkat dasar, rumah sakit perlu memberikan pelayanan yang maksimal untuk tetap menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian ini mengambil objek di Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan yang berada di daerah Cipeucang Cileungsi, didirikan dan diresmikan oleh Gubernur Jawa Barat Ahmad Heryawan pada 24 Mei 2012. Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi tergolong rumah sakit ter-akreditasi tipe C berbagai fasilitas mulai didirikan satu persatu, mulai dari pelayanan Poli klinik, Rawat inap, IGD, Laboratorium, Radiologi / CT-scan, Instalasi Gizi dan Instalasi lainnya.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Memiliki moto “Kami ada untuk kesehatan anda.” Sehingga rumah sakit ini dapat melayani secara maksimal. Lokasi di Jln raya Cileungsi – Jonggol km 10 Kelurahan Cipeucang, Kecamatan Cileungsi Bogor, telepon (021)89934-667/668/669 fax. (021) 89934666 email : [rsudcileungsi@bogorkab.go.id](mailto:rsudcileungsi@bogorkab.go.id) website : <http://rsudcileungsi.bogorkab.go.id>

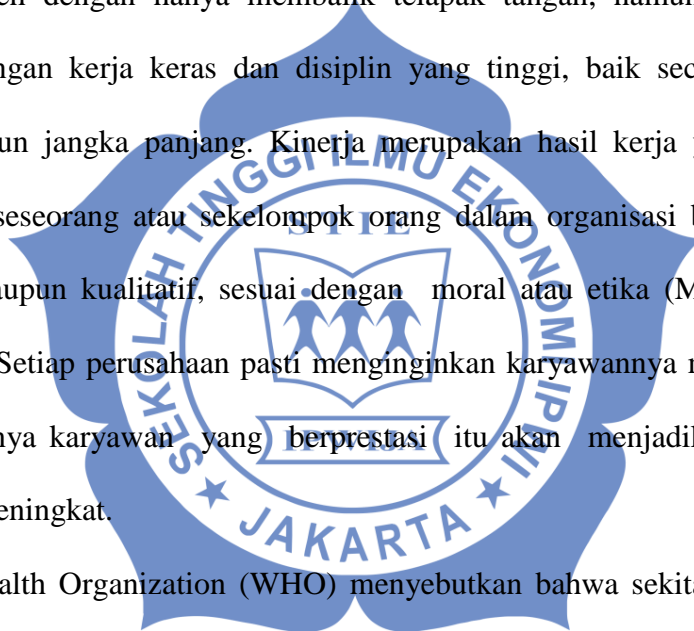
Untuk mencapai tujuan pelayanan tentunya karyawan dituntut memaksimalkan kinerja yang mereka miliki. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan, namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan disiplin yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan moral atau etika (Moehariono, 2012:96-97). Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai prestasi. Adanya karyawan yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat.

World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres. Di Indonesia tercatat sekitar 10 % dari total penduduk Indonesia mengalami stres (Perwitasari, et al. 2015). Menurut Balitbang (2013) yang tercantum dalam hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menyebutkan bahwa sekitar 1,33 juta penduduk DKI Jakarta mengalami stres. Angka tersebut mencapai 14% dari total penduduk dengan tingkat stres akut mencapai 1-3% dan stres berat mencapai 7-10%.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Destiantari (2019) yaitu stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adapun menurut Yolanda (2018) stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi yang menunjukkan adanya stres kerja terjadi di RSUD Cileungsi berdasarkan kejadian yang dialami oleh peneliti ketika mengunjungi RSUD Cileungsi untuk memulai bekerja. Dalam kejadian tersebut terdapat beberapa komplainan yang beraneka ragam seperti, memberikan pelayanan terhadap pasien yang acuh atau sikap yang tidak ramah dan kurangnya jumlah tenaga medis atau non medis yang menangani pasien sehingga banyak pasien yang masih terlantar. Dalam menanggapi complain tersebut karyawan bersikap kurang baik dan cenderung menyalahkan pasien. Meskipun hanya beberapa orang yang diketahui berperilaku demikian, namun setidaknya memberikan gambaran adanya fenomena stres kerja ditempat tersebut.

Sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stres yang dialami pegawai pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi. Stres kerja dapat berakibat positif (*eustres*) yang dibutuhkan guna menghasilkan kinerja yang tinggi, namun seringkali stres kerja lebih banyak merugikan pegawai ataupun perusahaan (Munandar, 2008: 374). Dampak negatif (*Distress*) yang diakibatkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisik, maupun psikis.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Salah satu yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai di RSUD Cileungsi adalah lingkungan kerja dimana lingkungan kerja mereka dikelilingi oleh pasien yang memiliki berbagai macam penyakit yang beresiko atau non-resiko, sarana dan prasarana yang tersedia saat ini masih belum memadai atau mencukupi kebutuhan untuk perawatan pasien sehingga pasien harus dirujuk ke rumah sakit lain untuk ditangani . Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif/tenang akan memberikan rasa aman dan nyaman yang dapat memungkinkan pegawai untuk bisa bekerja secara optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melaksanakan segala aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang mendukung akan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih optimal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan, kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit untuk ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barang kali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Tetapi pada dasarnya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan gaji maupun tunjangan lainnya seperti jaspel/ insentif dan tunjangan hari raya merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri. Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan di RSUD Cileungsi saat ini berupa gaji yang sistem pembayarannya dilakukan dalam periode atau jangka waktu tertentu, adapun JasPel ( Jasa Pelayanan ) yang diberikan oleh RSUD Cileungsi berupa uang yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jumlah pasien yang dirawat inap maupun berobat jalan dan tunjangan hari raya (THR) yang diberikan setiap tahunnya namun pada kenyataannya pemberian kompensasi masih belum merata pembagiannya terhadap karyawan RSUD Cileungsi menurut pengamatan penulis yang bekerja secara langsung di RSUD Cileungsi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh seseorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa *financial* karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa diberikan kepada pegawai langsung ataupun tidak langsung, dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Para pegawai mungkin akan menghitung – hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima seperti gaji/upah, insentif/ jaspel, kompensasi seringkali menjadi pemicu ketidakpuasan karyawan jika diberikan secara tidak tepat perusahaan dapat

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk penarikan karyawan baru yang berkualitas (Yahyo, dkk 2013). Kompensasi yang baik akan memberikan efek yang positif bagi pegawai dan perusahaan serta dapat meningkatkan kepuasan bagi pelanggan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penting dilakukan penelitian tentang *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor*. Dengan variabel yang akan digunakan yaitu variabel dependen adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independen adalah Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi kerja.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah ada pengaruh dari Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Cileungsi?
- 1.2.2 Apakah ada pengaruh dari Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Cileungsi?
- 1.2.3 Apakah ada pengaruh dari Kompensasi kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Cileungsi?

## 1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:



- 1.3.1 Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Cileungsi.
- 1.3.2 Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Cileungsi.
- 1.3.3 Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Cileungsi.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat antara lain sebagai berikut:

##### 1.4.1 Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memperluas pengetahuan dan pemahaman mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia secara nyata dilapangan khususnya yang menyangkut stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi kerja dan kinerja karyawan.

##### 1.4.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahkan masukan tambahan dan pertimbangan untuk memberikan perhatian penting bagi RSUD Cileungsi dalam menjalankan kebijakan

dibidang sumber daya manusia khususnya yang menyangkut stres kerja , lingkungan kerja, kompensasi kerja dan kinerja karyawan

#### 1.4.3 Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan kajian atau referensi kepada mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dengan topik yang sama.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara garis besar dalam penyusunan proposal yang terangkum dalam lima bab. Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

#### BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

#### BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan landasan teori yang menjadi acuan penelitian, yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia, stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.



### BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasional variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrument variabel penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

### BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang gambaran umum responden, analisis serta penelitian dan pembahasan.

### BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran- saran sebagai masukan.



## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan dalam mengatur, memanfaatkan, dan mengelola pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan meskipun dengan bantuan mesin yang canggih. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor utama untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Nawawi (2001: 37) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya ( kuantitatif ).

Handoko (2011: 13) menyatakan sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

### 2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia menurut cashway, ada lima tujuan manajemen SDM, yaitu:

1. **Membuat Kebijakan dan Pertimbangan**  
MSDM memiliki tugas untuk memotivasi para pekerja. Dengan begitu, divisi yang mengurus masalah tersebut harus ikut membantu membuat kebijakan untuk SDM.
2. **Membuat Perusahaan Mencapai Tujuan**  
Divisi manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab dalam hal penerapan kebijakan yang dibuat serta memperhatikan dampak kebijakan dan prosedur terhadap para pekerja.
3. **Memberi Dukungan**  
Salah satu tujuan MSDM yang paling penting adalah memberikan dukungan terhadap perusahaan. Dengan begitu bentuk nyata dari dukungan tersebut adalah berupa perekrutan SDM berkualitas dan menciptakan kondisi yang kondusif di perusahaan.
4. **Menyelesaikan Masalah**



Setiap organisasi atau perusahaan pasti akan menghadapi masalah. Seringkali masalah tersebut membawa perusahaan pada situasi krisis dan resiko negatif bagi banyak pihak.

Peran MSDM sangat penting dalam menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan.

#### 5. Media Komunikasi Terbaik

MSDM dapat berperan sebagai media komunikasi yang menjembatani hubungan antara pekerja, manajer, dan perusahaan.

### 2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2008: 20-23) fungsi operasinal manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari:

- a. Perencanaan ( *Planning* )
- b. Pengorganisasian ( *Organization* )
- c. Pengarahan ( *Directing* )
- d. Pengendalian ( *Controlling* )
- e. Pengadaan ( *Procurement* )
- f. Pengembangan ( *Development* )
- g. Kompensasi ( *Compensation* )
- h. Pengintegrasian ( *Intergration* )
- i. Pemeliharaan ( *Maintance* )
- j. Kedisiplinan ( *Disipline* )
- k. Pemberhentian ( *Separation* )



## 2.1.2 Kinerja

### 2.1.2.1 Teori kinerja

Konsep kinerja merupakan dari kinetika energi yang dalam bahasa inggris adalah *performance* sering di Indonesiakan sebagai performa atau kinerja. Kinerja adalah keluaran yang pekerjaan yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya merupakan hal yang penting bagi keberhasilan suatu lembaga. Dalam hal ini perusahaan memerlukan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga atau perusahaan menurut (Wirawan 2015: 5).

### 2.1.2.2 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Marwansyah (2016: 229), sedangkan menurut Nawawi (2011: 131) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik atau non materian.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153) kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

### 2.1.2.3 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada tujuh indikator yang di kemukakan oleh Widodo (2016: 86) yaitu:

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

#### 2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.



### 3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

### 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor pemanjang untuk pencapaian tujuan.

### 5. Kompensasi

Kompensasi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompensasi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

### 6. Motivasi

Motivasi merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

### 7. Peluang

Peluang merupakan tugas untuk mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



#### 2.1.2.4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2015: 133) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

##### a. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan dengan keterampilan . dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

##### b. Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

##### c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menjadi pertimbangan dalam hal promosi, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

##### d. Kemauan

Kemauan adalah fungsi motivasi (antusiasme) dan keyakinan diri. Dengan menggunakan dua dimensi ini: kemampuan dan kemauan, kita dapat menempatkan tingkat perkembangan karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan tertentu yang beranjak dari karyawan yang tidak mampu dan



tidak mau pada satu ekstrim hingga karyawan yang mampu dan mau pada ekstrim lainnya.

#### e. Lingkungan Kerja

Memastikan karyawan memiliki tempat kerja yang 'sehat' adalah kunci dari produktivitas karyawan, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

### 2.1.2.5 Penilaian Kerja

Menurut Nawawi (2011: 236) penilaian kerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai), dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016: 232) penilaian kerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

### 2.1.2.6 Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Marwansyah (2016: 232) adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif

untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan pegawai yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.

2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk menegembangkan tujuan karir sehingga pegawai dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

### 2.1.2.7 Manfaat Penilaian Kerja

Menurut Handoko (2012: 135), Manfaat dari penilaian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

#### a. Perbaikan Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat memebetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

#### b. Penyesuaian- penyesuaian Kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

#### c. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja dimasa lalu antisipasinya promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

#### d. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan



Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang baru diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan Proses *Staffing*

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

g. Ketidak akuratan Informal

Kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia menggantung diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat.

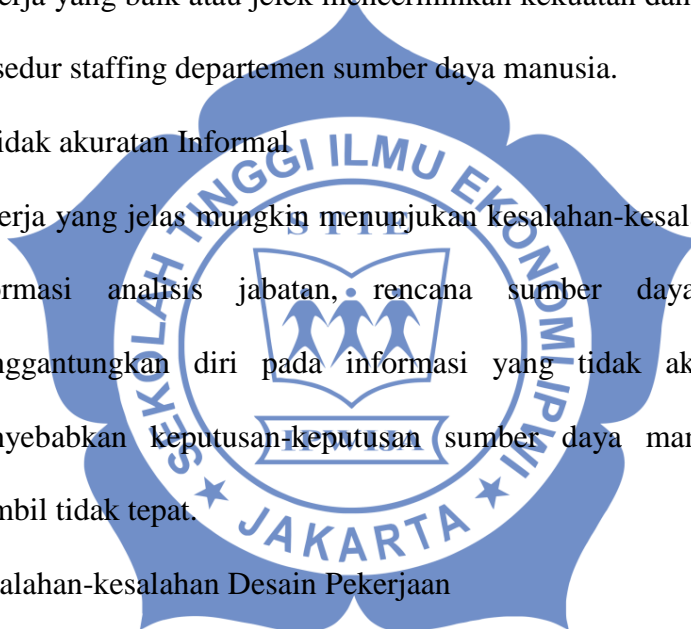
h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penulisan kinerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 2.1.2.8 Jenis- jenis Penilaian Kerja

Jenis –jenis kinerja menurut Rivai dan Sagala (2011: 562) berikut ini:

- a. Penilaian hanya oleh atasan: dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
- b. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- c. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta suatu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir seperti penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
- d. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir. Hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas misalnya memperluas pertimbangan yang ekstrim dan memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari peninjauan wakil dari pemimpin pengembangan atau departemen SDM yang bertindak

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





sebagai peninjau yang independen misalnya membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sector yang besar.

- f. Penilaian oleh bawahan atau sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

### 2.1.2.9 Tahapan Penilaian Kinerja

Proses penilaian menurut Rivai dan Sagala (2011) terdiri dari tiga tahap:

- a. Pendefinisian pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya.
- b. Penilaian kinerja, berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standar yang telah diterapkan.
- c. Sesi umpan balik, disini atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan dan membuat rencana untuk mengembangkan apapun yang dibutuhkan.

### 2.1.3 Stres Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Stres kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Selanjutnya Kreitner dan Kinicki (2005), mendefinisikan stres sebagai respon adaptif yang dihubungkan



oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/ fisik khusus pada seseorang.

Charles D. Spielberger (dalam Handoyo, 2001), menyatakan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Sedangkan Gibson mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respons, dan stres sebagai stimulus-respons. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan stimulus-respons mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Siagian (2008), menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik dalam lingkungan maupun lingkungan luarnya. Artinya pegawai yang

### © Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

Handoko (2008: 200), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Rivai (2004: 200) stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, sehingga orang yang mengalami stress kerja menjadi *nerveous*. Oleh karena itu, penanganan stress kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja karyawan.

### 2.1.3.2 Proses Terjadinya Stres

Menurut Cary Cooper dan Alisan Straw dari *British Institute of Management*, gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi berikut :

1. Gejala fisik. Dari sisi ini gejala yang ditimbulkan adalah : napas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab dan lain-lain.



2. Tingkah laku (secara umum). Dari sisi ini gejala yang ditimbulkan dapat dilihat dari tiga sisi yaitu :
  - a) Perasaan, misalnya rasa bingung, cemas, sedih, kesal, kehilangan semangat dan lain-lain.
  - b) Kesulitan, misalnya dalam hal berkonsentrasi, berpikir jernih, dan membuat keputusan.
  - c) Kehilangan, misalnya dalam hal kreativitas, gairah dalam berpenampilan dan minat terhadap orang lain.
3. Gejala di tempat kerja, hal ini misalnya dapat dilihat dari kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi yang salah atau buruk, kurangnya kreativitas dan inovasi serta berkecukupan pada tugas-tugas yang tidak produktif.

### 2.1.3.3 Penyebab Stres kerja

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, kualitas pengawasan kerja yang rendah., iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Menurut Luthans (2002) penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar pegawai, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal ini dalam desain organisasi yang juga dapat



menyebabkan stres antara lain adalah level diferensiasi ( proses perbedaan hak dan kewajiban karyawan berdasarkan perbedaan usia, jenis kelamin, dan pekerjaan) dalam perusahaan, serta adanya sentralisasi yang menyebabkan pegawai tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Robbins, 2003).

Dalam model stres kerja yang dikembangkan oleh Ivancevich dan Matteson, *Organizational Stressor and Heart Disease* “ ( dalam Kreitner dan Kinicki, 2005), penyebab stres meliputi level individual, level kelompok, level organisasional, dan level ekstra organisasional. Stres level individual, yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*person- job interface*).

Berikut contoh yang paling umum level stres individual:

- a. *Role overload*, merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal yang ketat.
- b. *Role conflict*, terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan semua tugas /pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut.
- c. *Role ambiguity*, terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka

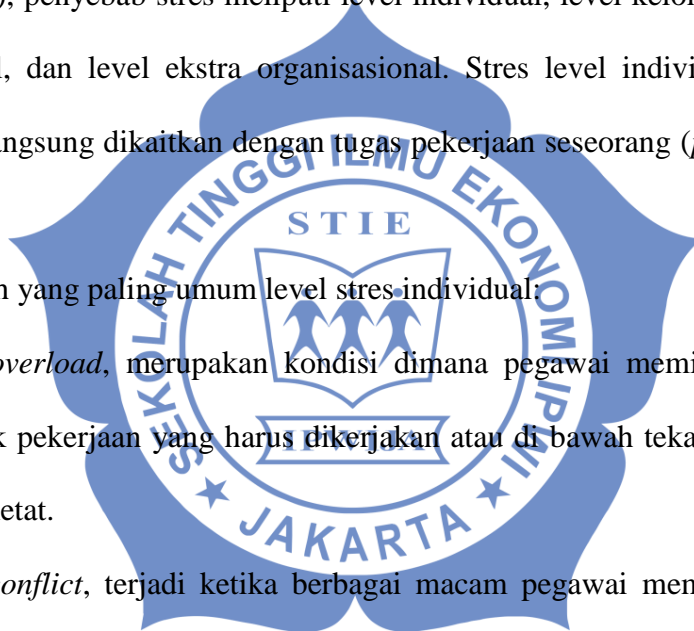
### © Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



terus-menerus merasa cemas apakah kinerja mereka telah cukup atau belum.

- d. *Responsibility for other people*, berkaitan dengan kemajuan karier pegawai tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi. Apalagi jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karier orang lain yang menambah level stres menjadi lebih tinggi.

#### 2.1.3.4 Dampak Yang Ditimbulkan Stres Kerja

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja menurut Gitosudarmo, (2000: 54):

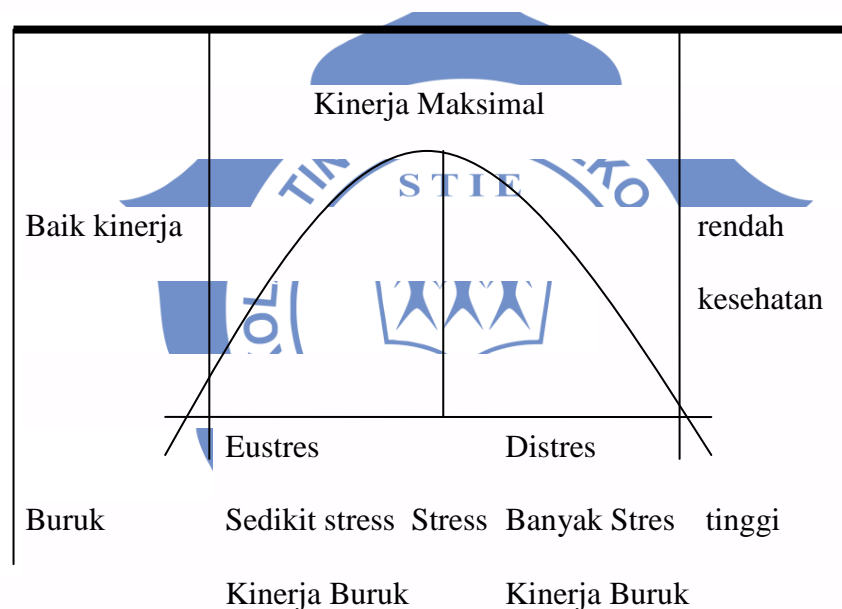
- a) Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- b) Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c) Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- d) Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.



- e) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Stres tidak selalu berdampak negatif, stres merupakan mekanisme penting untuk bertahan hidup dan bisa memotivasi kita dalam menghadapi tantangan atau kegiatan sehari-hari. Menurut Yerkes Dodson Human Performance dan Kurva Stress.

Gambar 1.1 Kurva Yerkes-Dodson (Greenberg, 2008)



Kurva di atas adalah piramida Yerkes-Dodson yang menunjukkan hubungan stres dengan performa seseorang. Kita bisa lihat bahwa: Ternyata stres dalam dosis yang tepat diperlukan untuk memaksimalkan performa seseorang. Namun memang respon stres yang berlebihan akan menimbulkan *distress* dan gangguan klinis, seperti perasaan lelah terus-menerus, *burnout*, cemas, dan perasaan tidak nyaman. Stres tidak hanya berdampak buruk kepada manusia, tetapi stres bisa juga berkontribusi secara

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

positif. Akibat yang ditimbulkan stres terhadap seseorang ditentukan bagaimana kemampuan dan sumber stress yang diterima. Oleh karena itu, ketika jumlah sumber stres begitu banyak, dan kemampuan untuk berurusan dengan stres sedikit, maka stres akan memberikan dampak negatif dan juga sebaliknya. Dengan demikian, konsep stres dan tanda-tanda yang ditimbulkan oleh stres adalah perlu dipahami secara baik. Hal tersebut bertujuan supaya terhindar dari dampak stres yang semakin buruk terhadap fisik maupun psikologis.

#### 2.1.3.5 Pendekatan Stres Kerja

Keith Davis dan John W. Newstrom (1989), mengemukakan bahwa *“four approaches that often involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback and personal wellness programs.”* (Empat pendekatan yang sering melibatkan pegawai dan kerjasama manajemen untuk manajemen stres adalah dukungan sosial, meditasi, teknik pengendalian respon tubuh yang tidak terkendali, dan program kesehatan pribadi.)

Terdapat empat pendekatan terhadap stres kerja seperti berikut ini:

1. Pendekatan dukungan sosial (*social support*). Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Misalnya memberikan pujian, perhatian, penghargaan maupun motivasi kepada karyawan.





2. Pendekatan melalui mediasi (*meditation*). Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, meringankan kerja otot dan menenangkan emosi. Misalnya melakukan outing perusahaan.
3. Pendekatan *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater dan psikolog sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya. Misalnya pengadaan konsultasi kesehatan mental kepada dokter, psikiater dan psikolog.
4. Pendekatan program kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan *preventif* (pencegahan) sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini, pegawai dalam periode waktu tertentu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur. Misalnya mengadakan *medical chek-up* rutin setiap 6 bulan sekali, diadakannya senam sehat setiap minggu dan memberikan makanan yang sehat dan bergizi terhadap karyawan.

#### 2.1.3.6 Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola sebagai berikut:

- a) Pola sehat, yaitu pola terbaik menghadapi stres dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.



- b) Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu dengan baik dan selalu menghadapi tugas secara tepat, dan jika perlu mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
- c) Pola patologis (ilmu yang mempelajari diagnosa penyakit) ialah pola menghadapi stres dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan tanpa memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

## 2.1.4 Lingkungan Kerja

### 2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai arti paling penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya (Sumantri, 2016). Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah

#### © Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



sesuatu yang ada dilingkungan para oekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan dan kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat- alat perlengkapan kerja.

Menurut Lewa & Subowo (2005) Mereka berpendapat bahwa lingkungan kerja harus mempunyai desain yang sedemikian rupa supaya pekerja bisa menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pekerja terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja baru bisa dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan aman, sehat, dan nyaman karena lingkungan kerja yang buruk bisa memberikan dampak yang buruk pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara optimal.

Menurut Sedarmayati (2009: 21) Lingkungan kerja yakni sebagai alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai temapt pekerja berkerja, metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun yang non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya seh hari-hari.

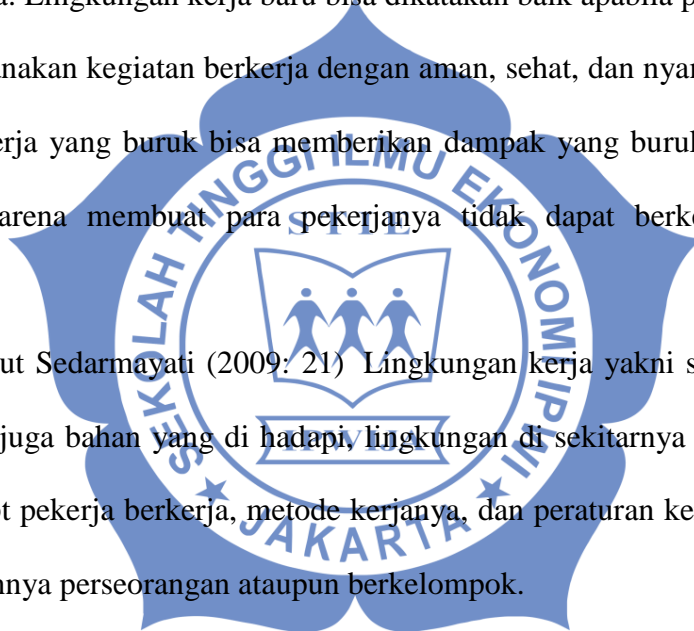
### © Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009) Lingkungan kerja dibagi menjadi dua , yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### a. Lingkungan fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan misalnya : Pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: Temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### b. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Ada 4 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Jam kerja.
- 2) Waktu istirahat.
- 3) Hubungan kerja antar karyawan.



- 4) Hubungan dengan atasan.

### 2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Farizki dan Wahyuati (2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Penerangan

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang membutuhkan penerangan yang cukup, karena penerangan mempunyai manfaat yang besar guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Jika penerangan kurang baik maka pada akhirnya akan berdampak pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan dan menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

- b. Suhu Udara

Hampir seluruh waktu kerja dihabiskan dalam ruangan, maka suhu udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut menyangkut masalah kesehatan orang yang ada didalam ruangan tersebut. Menurut Branily (2015) suhu ruangan normal berkisar antara 20-25 derajat celcius. Udara yang segar dan bersih akan membuat pegawai menjadi sehat, nyaman dan betah berada di dalam ruangan.

- c. Pewarnaan

Warna merupakan salah satu bagian dari faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, dimana pemberian warna pada lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap psikologi para pekerja.



d. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena kebersihan menyangkut dengan kesehatan seseorang. Setiap perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya karena selain menyangkut kesehatan, lingkungan kerja yang tidak bersih, berdebu dan bau akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Tetapi lingkungan kerja yang bersih dan nyaman pasti akan menimbulkan rasa senang dan dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja menjadi bersemangat.

e. Musik

Musik merupakan suatu hal yang tidak bisa lepas dengan kehidupan manusia. Dengan musik yang lembut dan merdu, seorang akan merasa nyaman dan senang. Musik menghasilkan beberapa keuntungan, diantaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan.

f. Kebisingan

Semua orang tidak suka dengan kebisingan, karena dapat mengganggu konsentrasi seseorang. Jika konsentrasi karyawan terganggu, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan dan dapat menimbulkan kerusakan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



g. Keamanan

Rasa aman merupakan yang diharapkan semua orang, semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Dan rasa aman akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja.

#### 2.1.4.4 Tujuan Lingkungan kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Oleh karenanya, pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan karena dengan memberikan fasilitas yang berlebih membuat pegawai merasa terlalu dimana dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan. Lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan ( Nitisemito,2000: 183).

#### 2.1.4.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala dalam (2011; 793) mengemukakan bahwa manfaat dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:



- a. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Flesibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Upaya – upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan yang buruk akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif.

## 2.1.5 Kompensasi

### 2.1.5.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional





yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tutunan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017: 119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014: 155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2016: 271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2011: 239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Husein Umar (2007: 16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Dari beberapa pengertian tentang kompensasi dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi pegawai adalah seluruh imbalan yang diterima

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu organisasi atau perusahaan.

### 2.1.5.2 Tujuan Dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017: 121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

#### 1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

#### 2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan lainnya dengan pemberian kompensasi.

#### 3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadnan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

#### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang dberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

#### 5. Stabilitas karyawan



Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistennya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relative kecil.

#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

#### 7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaanya.

#### 8. Pengaruh Buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervebsi pemerintah dapat dihindari.

Sedangkan menurut Handoko (2001) tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*.
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang.
3. Menjamin keadilan.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya-biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Menurut Hasibuan (2017: 122) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 1. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

### 2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

#### 2.1.5.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011: 316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

#### 2.1.5.4 Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009: 95) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

##### 1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malas pun tetap dibayar sebesar perjanjian.

##### 2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.



### 3. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan jabatan tersebut. Adapun aspek-aspek yang dinilai dari tuntutan dari jabatan tersebut mencakup:

1. Tuntutan keahlian ( *skill* ) yang meliputi pengetahuan, pengalaman, dan kemandirian.
2. Tuntutan upaya ( *effort* ) meliputi tuntutan fisik dan tuntutan perhatian.
3. Tuntutan tanggung jawab meliputi besarnya atau nilai peralatan, material, keuangan, keselamatan dan kepemimpinan yang menajadi tanggung jawabnya.
4. Tuntutan lingkungan yang meliputi keadaan lingkungan kerja dan bahaya kecelakaan.

#### 2.1.5.4 Faktor – Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Sutrisno (2009: 190) organisasi atau perusahaan dalam meentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh :

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Pemintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi.



Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul asas yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga besar ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman kerja berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

#### 2.1.5.5. Kebijakan kompensasi

Dalam sistem kompensasi yang efektif kebijakan penggajian di pilih untuk membantu pencapaian tujuan sistem penggajian. Terdapat 4 (empat ) dasar kebijakan penggajian yang harus dipertimbangkan dalam menentukan gaji, menurut Milkovich dan Newman (2008: 19), yaitu:

1. Kesamaan Internal (*Internal Aligments*)

Mengacu pada perbandingan posisi jabatan dan keahlian dalam perusahaan sendiri jabatan dan keahlian di bandingkan alam konteks





kontribusinya pada tujuan bisnis organisasi. *Internal Aligments* merupakan suatu *pay rate* untuk karyawan dengan pekerjaan yang sama dan untuk pekerjaan yang berbeda juga. *Pay relationship* dalam suatu organisasi mempengaruhi semua *compensation objective*, mempengaruhi keputusan karyawan untuk menetap dalam organisasi. Untuk lebih fleksibel dengan menginvestasikan pelatihan tambahan atau mencari tanggung jawab yang lebih besar. Dengan memotivasi karyawan dengan pelatihan tambahan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melayani konsumen, hubungan pembayaran internal secara tidak langsung mempengaruhi efisiensi dalam organisasi. Keadilan dipengaruhi melalui perbandingan karyawan pada pembayaran karyawan lainnya dalam perusahaan. Pemenuhan di pengaruhi oleh sebuah dasar yang mempengaruhi pembayaran. Jadi ini merupakan perbandingan antar posisi, atau gaji yang dibayarkan berdasarkan nilai jabatan.

## 2. Persaingan Eksternal (*External Competitiveness*)

Mengacu pada perbandingan penggajian antara organisasi yang satu dengan organisasi saingnya atau pesaing. Banyak organisasi yang mendasarkan sistem pembayarannya dengan *market-driven* dimana mendasarkan pembayaran dengan apa yang pesaingnya berikan.

Ada 2 akibat dari kebijakan yaitu :

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- a. Jika karyawan melihat bahwa gaji mereka tidak sebanding dengan karyawan lain dalam organisasi lain, maka mereka akan keluar.
- b. Biaya sumber daya manusia akan memberikan dampak tambahan biaya total sumber daya manusia yang kemudian akan mempengaruhi harga barang atau jasa yang diproduksi oleh organisasi. Biaya sumber daya manusia ini harus ditetapkan pada suatu tingkat dimana perusahaan dapat memaksimalkan tingkat efisennya.

### 3. Kontribusi Karyawan (*Employee Constribusi*)

Mengacu kepada pembayaran berdasarkan karyawan pada kinerjanya, keryawan dibayar berbeda dengan yang lainnya jika seorang karyawan mempunyai kinerja yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan yang sama. Kontribusi karyawan merupakan kebijakan pengambilan keputusan yang penting karena secara langsung memberikan sikap dan *work behaviours* seseorang. Jadi, ini merupakan perbandingan antar karyawan atau insentif yang dibayar berdasar hasil penilaian kinerja.

### 4. Manajemen (*Management*)

Kebijakan manajemen dalam administrasi yaitu sistem penggajian dalam menggabungkan desain *external compeitiveness*, *internal aligment* dan *employee constributions* disesuaikan dengan tujuan



## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

perusahaan di mana *the right people get the right pay for achieving the right objective in the right way*. Sistem yang paling bagus sekalipun akan tidak bermanfaat tanpa kecakapan manajemen. Keputusan yang diambil harus membantu organisasi dalam meraih tujuan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Tiya Intan Permata Sari (2018)  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Pendidikan dan Kebudayaan Jakarta	Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak signifikan dan berkontribusi negatif terhadap kinerja pegawai  Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai  Kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja kerja (Y)	Sama- sama menggunakan variabel X Lingkungan kerja dan variabel Y kinerja kerja  Persamaan pada penggunaan teori lingkungan kerja dan kinerja kerja  Sama- sama dalam Pengambilan Teknik data	Tidak menggunakan variabel X disiplin kerja  Perbedaan objek penelitian
2	Siti Nurhidayah (2018)  Pengaruh	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	Sama –sama menggunakan Variabel X Lingkungan	Variabel X dengan Motivasi sebagai

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



	<p>Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi</p> <p>(Studi Kasus CV. Fajar Nusantara Jaya Serengan, Surakarta)</p>	<p>kerja</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Motivasi kerja menjadi variabel mediasi/intervening dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja</p>	<p>Kerja</p> <p>Penggunaan teori lingkungan kerja</p> <p>Teknik pengambilan data</p>	<p>variabel mediasi</p> <p>Objek penelitian</p>
3	<p>Khoirunnisa Insani (2015)</p> <p>Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo</p>	<p>Analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja</p> <p>Analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa apabila stres kerja konstan maka lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja</p>	<p>Sama- sama menggunakan variabel x lingkungan kerja dan stres kerja dan variabel y kinerja kerja</p> <p>Penggunaan teori stres kerja dan lingkungan kerja</p> <p>Metode pengumpulan data</p>	<p>Perbedaan objek penelitian</p>

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



		Analisis regresi linear yang menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja konstan maka stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja		
4	<p>Anggita Nindy Destiantari (2019)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al-Mabrur Ponorogo</p>	<p>Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Sama- sama Judul</p> <p>Metode pengumpulan data</p> <p>Penggunaan teori stres kerja</p>	<p>Objek Penelitian</p> <p>Penggunaan teori Lingkungan kerja</p>
5	<p>Andri Gunawan (2017)</p> <p>Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh motivasi pada</p>	<p>Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah sakit Bina kasih Pekanbaru</p>	<p>Variabel X Kompensasi</p> <p>Penggunaan teori Kompensasi</p>	<p>Objek penelitian</p> <p>Variabel y kepuasan kerja</p> <p>Variabel x motivasi kerja</p> <p>Variabel x pengembangan</p>

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



	Rumah Sakit Bina kasih Pekanbaru	<p>Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja perawat yang dimediasi oleh motivasi kerja pada Rumah Sakit Bina kasih Pekanbaru</p> <p>Motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah sakit Bina Kasih Pekanbaru</p>		karir
6	Hestin Yolanda (2018) Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang	<p>Variabel Stres Kerja (<math>X_1</math>) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Variabel Kompensasi (<math>X_2</math>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan judul yang sama</p> <p>Menggunakan teori stres kerja yang sama</p> <p>Menggunakan metode pengumpulan data yang sama</p>	<p>Penggunaan teori kompensasi</p> <p>Perbedaan objek penelitian</p>

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



7	<p>Dinosius Ady Danaswara (2018)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Eagle Glove Indonesia, Purwomantari, Sleman Yogyakarta) Universitas Sanata Dharma</p>	<p>Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eagle Glove Indonesia, Sleman Yogyakarta</p> <p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eagle Glove Indonesia, Sleman Yogyakarta</p>	<p>Menggunakan judul yang sama</p> <p>Menggunakan teori Lingkungan kerja yang sama</p> <p>Menggunakan metode pengumpulan data yang sama</p>	<p>Penggunaan teori kompensasi</p> <p>Perbedaan objek penelitian</p>
8	<p>Riga Putra Kurniawan (2016)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( studi kasus pada Karyawan Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta)</p>	<p>Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kompensasi dan Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan teori kompensasi yang sama</p> <p>Menggunakan metode pengumpulan data yang sama</p>	<p>Penggunaan teori kepemimpinan, motivasi dan disiplin</p> <p>Penggunaan objek penelitian</p>

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



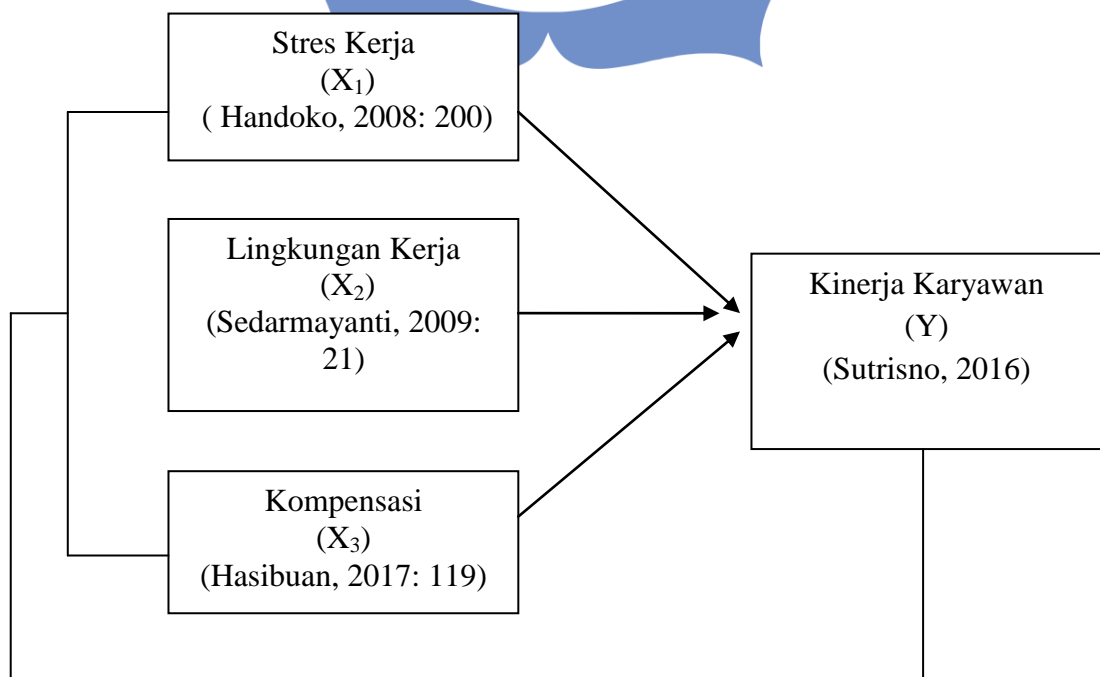


### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis (KPT) yaitu penyederhanaan yang membentuk pemahaman dari fenomena dunia nyata. Serangkaian hipotesis, yang secara bersama-sama membentuk sebuah penjelasan yang “utuh” melalui rangkaian sebab-akibat mengenai sebuah masalah (Ferdinand, 2014:55).

Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu Stres kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) merupakan variabel bebas sedangkan kinerja pegawai ( $Y$ ) merupakan variabel terikat. Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  akan berkorelasi dan saling mempengaruhi terhadap variabel  $Y$  baik secara simultan maupun secara parsial.

Kerangka pemikiran yang dibuat berdasarkan variabel yang dialami adalah sebagai berikut:



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Handoko (2008) stres kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang hasilnya stres kerja yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Destiantari (2019) Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya semakin tinggi tingkat stres karyawan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja sebagai alat perkakas diri dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Destiantari (2019) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya.

### **Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan- pekerjaan yang berbakat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda (2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang karyawan berikan pada perusahaan tersebut.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hasil pengujian hipotesis ini akan membawa kepada kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis. Dengan demikian kita dihadapkan kepada dua pilihan agar pemilihan kita lebih terinci dan mudah maka diperlukan hipotesis alternatif yang selanjutnya disingkat  $H_0$  dan hipotesis nol yang selanjutnya disingkat  $H_a$ ,  $H_a$  disebut juga sebagai hipotesis kerja atau hipotesis penelitian yang cenderung dinyatakan dalam kalimat positif, sedangkan  $H_0$  dinyatakan dalam kalimat negatif. Dari judul di atas penulis dapat mengemukakan Hipotesis adalah sebagai berikut ;

- $H_1$  : Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Cileungsi.
- $H_2$  : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Cileungsi.
- $H_3$  : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan RSUD Cileungsi.



## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini diadakan di RSUD Cileungsi yang beralamat di Jl. Raya Jonggol- Cileungsi No KM 10, Cipeucang, kec. Cileungsi, Bogor, Jawa Barat .  
Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1  
Agenda Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan Pelaporan												

### 3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini berawal dari masalah yang bersifat kuantitatif, dalam pelaksanaan penelitian ini dengan menggunakan metode survey. Metode ini digunakan penulis untuk meneliti suatu objek. Untuk menjabarkan kerangka pemikiran penelitian penulis menggunakan beberapa variabel pendukung seperti: Variabel Korelasi, Regresi dan Perumusan Hipotesis (koefisien penentu) guna untuk mencapai tujuan operasional penelitian.

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan Kuesioner	Item Soal	Skala
Stres Kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya	Kondisi Pekerjaan	a. Kondisi Pekerjaan	1. Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan kepada saya terasa adil dan wajar  2. Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pemimpin saya yang adil dan wajar	1,2	Ordinal



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

<p>akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya,          (Handoko 2008: 200)</p>		<p>b. Waktu Kerja</p>	<p>3. Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar</p> <p>4. Saya terhindar dari stres kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan</p>	<p>3,4</p>	
		<p>c. Konflik Kerja</p>	<p>5. Saya terhindar dari stres kerja karena tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja</p> <p>6. Adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja</p> <p>7. Saya tidak stres di tempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya</p>	<p>5,6 7</p>	





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

<p>Lingkungan kerja yakni sebagai alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat pekerja berkerja, metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok Menurut Sedarmayati (2009: 21).</p>	Lingkungan Kerja Fisik	a.Suasana Kerja	1. Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kebersihan yang ada	1	Ordinal
			2. Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik	2	
			3. Saya sudah merasa aman dalam bekerja	3	
			4. Tidak terdapat Aroma bau tidak sedap di dalam tempat kerja	4	
			5. Tata letak peralatan kerja tersusu rapi	5	
			6. Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja kerja	6	
	Lingkungan Kerja Non-fisik	a. Hubungan Kerja antar Karyawan	7. Kerjasama antar karyawan baik	7	
			8. Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja	8	
			9. Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan	9	



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

			maupun atasan		
<p>kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat, (Hasibuan 2017: 119)</p>		a. Upah/ gaji	<p>1. Pemberikan gaji setiap bulan telah memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan</p> <p>2. Memberikan motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.</p> <p>3. Gaji selalu diberikan tepat waktu kepada karyawan.</p>	1, 2, 3	Ordinal
		b. Tunjangan	<p>4. Mendapatkan jaminan kesehatan dari tempat saya bekerja</p>	4,	
		c. Bonus	<p>5. Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat dalam bekerja</p>	5	
<p>kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam</p>		a. Kuantitas	<p>1. Hasil kerja saya sesuai dengan</p>	1, 2,	Ordinal

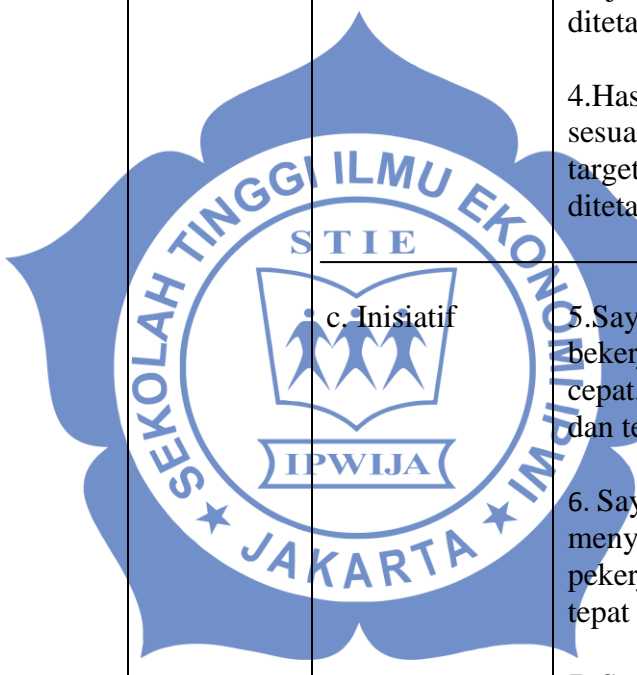




© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, (Sutrisno,2016)			kuantitas/jumlah yang telah ditetapkan  2. Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan	
	b. Kualitas		3. Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas hasil kerja yang ditetapkan  4. Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan	3,4
	c. Inisiatif		5. Saya bisa bekerja secara cepat, cekatan dan tepat  6. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu  7. Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	5, 6, 7
	d. Sikap		8. Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan saya	8, 9, 10



			<p>9. Adanya kerja sama dengan rekan kerja membuat pekerjaan cepat terselesaikan</p> <p>10. Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya</p>		
--	--	--	--	--	--

### 3.3.1 Variabel

Kerlinger (1973) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Diberikan contoh misalnya, tingkat aspirasi, penghasilan, pendidikan, status sosial, jenis kelamin, golongan gaji, produktivitas kerja, dan lain-lain. Dibagian lain Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda.

### 3.3.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variabel*) merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Kerlinger 2006:58). Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai RSUD Cileungsi.

### 3.3.3 Variabel Bebas

Variabel Bebas ( *independen variabel* ) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terikat(



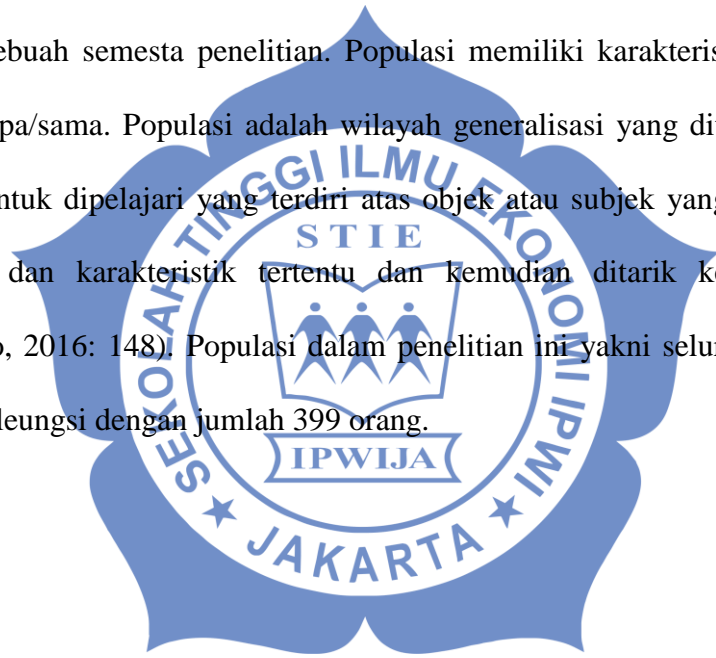
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kerlinger 2006:58). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai RSUD Cileungsi.

### **3.4 Populasi, Sampel, dan Metode Sampling**

#### **3.4.1 Populasi penelitian**

Menurut Ferdinand (2014: 171) populasi adalah golongan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian oleh peneliti, yang bisa dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi memiliki karakteristik atau sifat yang serupa/sama. Populasi adalah wilayah generalisasi yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 148). Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan RSUD Cileungsi dengan jumlah 399 orang.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Tabel 3.3

Jumlah Karyawan RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1	Struktural Manajemen	49
2	Petugas Kebersihan	34
3	Perawat	152
4	Dokter	50
5	Rekam Medis	13
6	Kasir	4
7	Farmasi	18
8	Gudang Logistik	5
9	Instalasi Laundry	4
10	Instalasi Ccssd	4
11	Instalasi Gizi	12
12	Security	20
13	Instalasi Laboratorium	9
14	Instalasi Radiologi	10
15	IPRSRS	9
16	Supir Ambulance	4
17	Bank Darah	2
TOTAL		399

### 3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002: 109). Untuk pengambilan jumlah anggota sampel digunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2005:78), yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{399}{1+399(0.1)^2} = \frac{399}{4}$$

n = 99.75      dibulatkan menjadi 100

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, dalam hal ini peneliti mengarpakan tingkat kesalahan (e = 10%).

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 sampel.

**Tabel 3.4**

**Jumlah Populasi dan Sampel**

Objek Penelitian	Populasi	Sampel
Pegawai RSUD Cileungsi	399	100
Jumlah	399	100

### 3. 4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam sampel tersebut (Sugiyono, 2001: 57).

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode antara lain:

- a) Kuesioner (angket)

Teknik ini merupakan bentuk alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Diharapkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, penelitian menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian tersebut valid dan reliable.

**Tabel 3.5**  
**Metode Pembobotan Skala Likert**

Pernyataan	Bobot Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1



b) Observasi

Observasi dalam suatu penelitian adalah suatu cara mengadakan penilaian secara langsung, dimana peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap subjek yang diteliti. Observasi digunakan untuk mengukur tingkah laku individu yang menjadi subjek penelitian.

### 3.6 Instrumen Variabel Penelitian

Instrumen variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Instrumen penelitian harus memenuhi syarat keabsahan (*validity*) dan keterandalan (*reability*) untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran. Analisis selanjutnya dilakukan menggunakan software SPSS 20.0.

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Validitas Panelis

Validitas panelis adalah uji validasi instrument kuesioner sebelum disebarkan kepada responden, yang dilakukan dan dianalisis oleh pakar kuesioner. Hal ini perlu dilakukan guna mengecek apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner sudah memenuhi syarat untuk disebarkan kepada responden.

b. Validitas Isi

Validitas isi adalah sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Uji validitas yang banyak



digunakan dalam uji data adalah pengujian validitas terhadap item (pertanyaan) yang artinya sebuah item (pertanyaan) dikatakan valid jika memiliki dukungan yang kuat terhadap skor total. Pengujian validitas dilakukan menggunakan uji Korelasi Produk Moment Pearson.

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka variabel tersebut valid.
  2. Jika  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka variabel tersebut tidak valid.
- c. Reliabilitas
- Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Repeated Measure* ( pengukuran ulang ) dan *One shot* ( pengukuran sekali saja ), dalam pengukuran hanya sekali dan kemudian mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cornbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliable apabila : Hasil Alpha  $\alpha > 0,60 = \text{reliable}$ .





### 3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regreslinier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh bebrapa variabel indpenden terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Ratio).

#### 3.7.1.1 Uji Persyaratan Analisis

Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) yang artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181).

##### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas Menurut Priyatno (2012:144) adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua



observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan 71 grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Priyatno (2012:151) pengertian multikolinieritas adalah Multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga. Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error

semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai variance inflation factor (VIF). Jika  $VIF < 10$  dan Tolerance Value diatas  $0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- $1,21 < DW < 1,65$  = tidak dapat disimpulkan.
- $2,35 < DW < 2,79$  = tidak dapat disimpulkan.
- $1,65 < DW < 2,35$  = tidak terjadi autokorelasi.
- $DW < 1,21$  dan  $DW > 2,79$  = terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas". Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Park Gleyser adalah: Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka adanya indikasi

terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam pengujian Park Gleyser menggunakan koefisien signifikansi probabilitas pada tingkat ketelitian 5%, jika lebih besar dari sama dengan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### 3.7.1.2. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

- Dimana :
- Y : Kinerja Pegawai
  - a : Konstanta
  - b : Koefisien regresi parsial
  - X<sub>1</sub> : Stres Kerja
  - X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja
  - X<sub>3</sub> : Kompensasi

### 3.7.1.3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien dari determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan (Al-Gifari, 2001 ).

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada persamaan regresinya linier, dapat dihitung dengan menggunakan rumus :



$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi / proporsi keragaman/ variabilitas total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh model regresi ( biasanya dinyatakan dalam presentase).

### 3.7.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji-F dan Uji-T untuk mengetahui masing-masing variabel independen ( Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi) terhadap variabel dependen ( Kinerja Karyawan). Langkah –langkah pengujian koefisien regresi adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Simultan ( Uji F)

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel dependen, dengan hal ini variabel kinerja pegawai.

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $\beta = 0$ , Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .



$H_a$  :  $\beta = 0$ , Ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikan 5% (0,05) dan derajat kebebasan (d.f)= k-1, n-k,  $\alpha$ ), dapat diketahui melalui hasil perhitungan SPSS 20.0.

Kesimpulan yang diambil adalah jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan  $f_{tabel}$  derajat kebebasan = (k-1, n-k,  $\alpha$ ).

b. Uji Parsial ( Uji T )

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen ( Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi ) terhadap variabel dependen ( Kinerja Pegawai ).

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut :

$H_0$  :  $\beta = 0$ , Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

$H_a$  :  $\beta \neq 0$ , Ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.



Dalam pengujian ini dilakukan taraf signifikan 5% (0,05) dan derajat kebebasan (d.f) = k-1, n-k, dapat diketahui melalui hasil perhitungan SPSS 20.0.

Kesimpulan yang diambil adalah jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan  $f_{tabel}$  derajat kebebasan = (k-1, n-k )



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemitro. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2001. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Al-Gifari. 2001. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: BPEE.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Brainly. 2015. *Suhu Ruang Batas Normal* [ on-line] Available <https://www.id.m.wikipedia.org/wiki/suhuruang>, diakses pada 4 Februari 2020.
- Balitbangkes. (2013) *Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas)*. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Basuki, Ismet dan Hariyanto. 2014. *Asesmen Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Danaswara, Dinosius Ady. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Eagle Indonesia Sleman)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Destiantari, Anggita Nindy. 2019. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Al-Mabrur Ponorogo*. Skripsi. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Depkes. 2001 . *Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit* [on-line] Available <https://www.depkes.go.id/rumahsakit>, diakses pada 20 Desember 2020.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Ferdinan, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.





- Farizki, M. R, & Wahyuati, A. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Medis." *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 6(5). Diambil dari <https://ejournal.stiesi.ac.id/jirm/article/view.3099>.
- Gunawan, Andri. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat yang dimediasi oleh motivasi pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru Riau* : Fakultas Ekonomi Riau.
- Ghazali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23(edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Perilaku Stres Kerja dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman.
- Hadari, Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Handoyo, S. 2001. "Stres Pada Masyarakat Surabaya". *Jurnal Insan Media Psikologi Surabaya*: Fakultas psikologi Universitas Airlangga. Vol.3 . No 12,hal 61-74.
- Husein, Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Isnaini, Khoirunnisa. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosongo*. Skripsi. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi: diterjemahkan oleh Early Suandy*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kerlinger. 2006. *Asas- asas Penelitian Behavioris. Edisi 3 Cetakan 7*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.
- Kurniawan, Riga Putra. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( studi kasus pada*



*karyawan Instalasi Rawat Jalan RSUD Dr. Sardjito.* Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Lewa, K.Lip dan Subowo. 2005. “ *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon,*” *Jurnal Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus On Human Resources.*

Luthans, Fred. 2002. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi.

Mulyanto, Heru dan Wulandari, Anna. 2010. *Penelitian: Metode dan Analisis.* Semarang: CV. Agung.

Mangkuprawira, S, dan A.V. Hubes. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia,* Bogor: Ghalia Indonesia.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Dua.* Cetakan Keempat. Bandung: CV. Alfabeta.

Mathis dan Jackson. 2015. *Manjamen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nurhidayah, Siti. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus CV. Fajar Nusantara Jaya Serengan, Surakarta)* . Skripsi. Surakarta : Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

P. Edi, Sumantri. 2016. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan kabupaten Banyumas,*” *Jurnal Pro Bisnis.* Vol.9.No.2. Agustus 2016 IISSN: 1979-9268e- ISSN: 2442: 4536.

Perwitasari, Dwi Tirta,et al. (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkatan Sakit Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015.* (online) <https://media.neliti.com> (diakses 3 Maret 2020).



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Priyatno, Dwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS.20*. Yogyakarta: Andi Offest.
- Rivai, Veithzal dan Jouvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*. Jakarta: PT. Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2007. *Manajemen. Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT Indeks.
- Rsud Cileungsi. 2012 . *Fasilitas Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi* [ on-line] Available <https://www.rsudcileungsi.go.id>
- Siagian , Sondang P. 2008. *Manjemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Binapura Askara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Permata, sari. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai dan Kebudayaan Jakarta*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Sri. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yahyo, et al. 2013. *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Jaya Sahitaguna*



Semarang.” Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.Vol.2.No.2.

Yolanda, Hestin. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang*. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta