

LAPORAN PENELITIAN DOSEN

PENGARUH STRES, LINGKUNGAN DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR RSUD, CILEUNGSI, KABUPATEN BOGOR



2. Peneliti

a. Peneliti 1

Nama Lengkap

Jenis Kelamin

Pangkat/Gol/NIP

Jabatan Fungsional

Waktu Penelitian

Univ./Instansi

Bidang Ilmu yang Diteliti

Dra. Meryati, MM

Perempuan

b. Peneliti 2

Nama Lengkap

Status

Univ./Instansi

Bidang Ilmu yang Diteliti

Dr. Meryati, MM

Perempuan

3. Jumlah Tim Penelitian

4. Lokasi Penelitian

5. Jangka Waktu Penelitian

6. Biaya

2 (dua) orang

Kantor RSUD, Cileungsi, Kab. Bogor

1 (satu) Tahun Akademik

Minimal

Oleh:

Dra. Meryati, MM

NIDN:0009055701

Jakarta, 15 Februari 2021

Menyetujui,
P/I Kepala I.P2M

Yang Membuat Laporan,
Peneliti

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
STIE IPWIJA
JAKARTA
2020

LAPORAN PENELITIAN DOSEN

HASIL PENELITIAN DOSEN STIE IPWIJA

1. Judul Penelitian : PENGARUH STRES, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD, CILEUNGSI, KABUPATEN BOGOR
2. Peneliti
- a. Peneliti 1
- Nama Lengkap : Dra Meryati, MM
Jenis Kelamin : Perempuan
Pangkat/Gol/NIP : III-d
Jabatan Fungsional : Lektor
Nomor Induk Dosen : 0009055701
Univ./Inst/Akademi/Sekolah : STIE IPWIJA
Bidang Ilmu yang Diteliti : Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Peneliti 2
- Nama Lengkap : Tia N. Wulandari
Status : Mahasiswa
Univ./Instansi/Akademi/Sekolah : STIE IPWIJA
Bidang Ilmu yang Diteliti : Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Jumlah Tim Penelitian : 2 (dua) orang
4. Lokasi Penelitian : Kantor RSUD, Cileungsi, Kab. Bogor
5. Jangka Waktu Penelitian : 1 (satu) Tahun Akademik
6. Biaya : Mandiri

Jakarta, 15 Pebruari 2021

Menyetujui,
PLT Kepala LP2M



P. Avianti A., SE, MBA

Yang Membuat Laporan,
Peneliti

Dra. Meryati, MM



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

MANAJEMEN (S-1) TERAKREDITASI BAN-PT

MAGISTER MANAJEMEN (S-2) TERAKREDITASI BAN-PT

Kampus I : Gedung Dewi Sartika Lt.3, Jl. Tebet Barat Dalam VI No. 39-41 Tebet, Jakarta 12810

Telp. (021) 837-89666 Fax. (021) 837-89627

Kampus II : Jl. Letda Natsir No.7 Cikeas Nagrak, Gn. Putri, Bogor 16967

Telp. (021) 823-3737 Fax. (021) 823-4224

HTTP://website : www.stieipwija.ac.id Email : contact@stieipwija.ac.id

PERPUSTAKAAN STIE IPWIJA

SURAT KETERANGAN

No.25.1/PUSTA/STIEIPWIJA/XI/020

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Mochamad Imam Muslim

Jabatan : Kepala Unit Perpustakaan

Instansi : STIE IPWIJA

Menerangkan bahwa **Karya Ilmiah** tersebut di bawah ini :

Judul : ***Pengaruh Stres, Lingkungan dan Kompensasi Kerja Terhadap Karyawan RSUD CILEUNGSI, Kabupaten Bogor***

Penulis : 1. Dra. Meryati, MM 2. Tia N. Wulandari

No.Katalog : ***658.3125 /MER/P – 6583125MERP***

Telah Perpustakaan STIE IPWIJA terima untuk dipergunakan bagi kalangan mahasiswa dan umum.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Jakarta, 15 Februari 2021

Mochamad Imam Muslim

Ka.Perpustakaan



6583125MERP

cc. 2 lembar, Arsip

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



Oleh:

Meryati, Dra, MM

NIDN: 0009055701

Tia Nurmandiana Wulandari

NIM:2016511044

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

STIE IPWIJA

JAKARTA

2020

**“PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH CILEUNGSI KABUPATEN BOGOR”**

Oleh:

Meryati, Dra, MM (merry.santoso@catlover.com)

Tia Nurmandiana Wulandari (Tiawulan38@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

ABSTRAK

Stres Kerja, 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 Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi 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 Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t -4.074, 2) Lingkungan Kerja 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 Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Kinerja

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang Masalah 3
- 1.2. Tujuan Penelitian 8
- 1.3. Manfaat Penelitian 9

BAB II LANDASAN TEORI

- 2.1. Kinerja 10
- 2.2. Stress Kerja 13
- 2.3. Lingkungan Kerja 19
- 2.4. Kompensasi 22
- 2.5. Kerangka Penelitian 23
- 2.6. Hipotesis 24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

- 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian 26
- 3.2. Disain Penelitian 26
- 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian 26
- 3.4. Metode Pengumpulan Data 28
- 3.5. Instrumen Variabel Penelitian 29
- 3.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis 29

BAB IV ANALISIS DATA

- 4.1. Hasil Penelitian 30
- 4.2. Pembahasan 38

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- 5.1. Kesimpulan 41
- 5.2. Saran-saran 41

DAFTAR PUSTAKA 43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

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.

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. 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 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%.

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 keluhan 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.

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 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 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. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Cileungsi.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Cileungsi.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Cileungsi.

1.3. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat antara lain sebagai berikut:

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.

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. 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).

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.

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

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.

2.2. 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 diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik dalam lingkungan maupun lingkungan luarnya. Artinya pegawai yang 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.

Menurut Cary Cooper dan Alison 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.

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 pembedaan 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 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

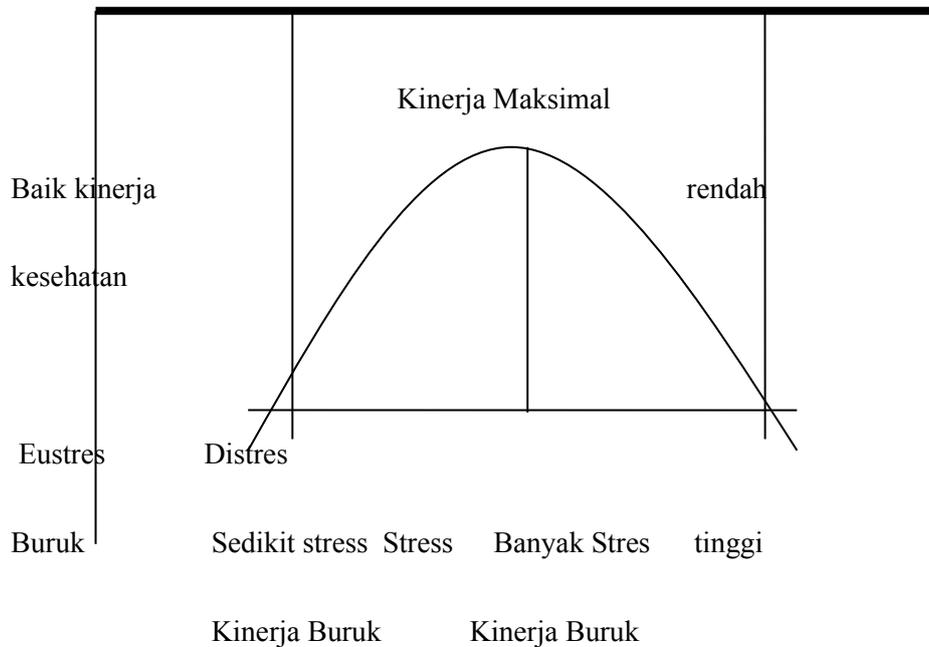
yang tinggi. Apalagi jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karier orang lain yang menambah level stres menjadi lebih tinggi.

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. 1Kurva 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 positif. Akibat yang ditimbulkan stres terhadap seseorang ditentukan bagaimana kemampuan dan sumber stress yang diterima. Oleh karena itu, ketika jumlah sumber stress begitu banyak, dan kemampuan untuk berurusan dengan stress sedikit, maka stress akan memberikan dampak negatif dan juga sebaliknya. Dengan demikian, konsep stress dan tanda-tanda yang ditimbulkan oleh stress adalah perlu dipahami secara baik. Hal

tersebut bertujuan supaya terhindar dari dampak stres yang semakin buruk terhadap fisik maupun psikologis.

2.3. 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 sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja 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 tempat 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 sehari-hari.

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.

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).

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.

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

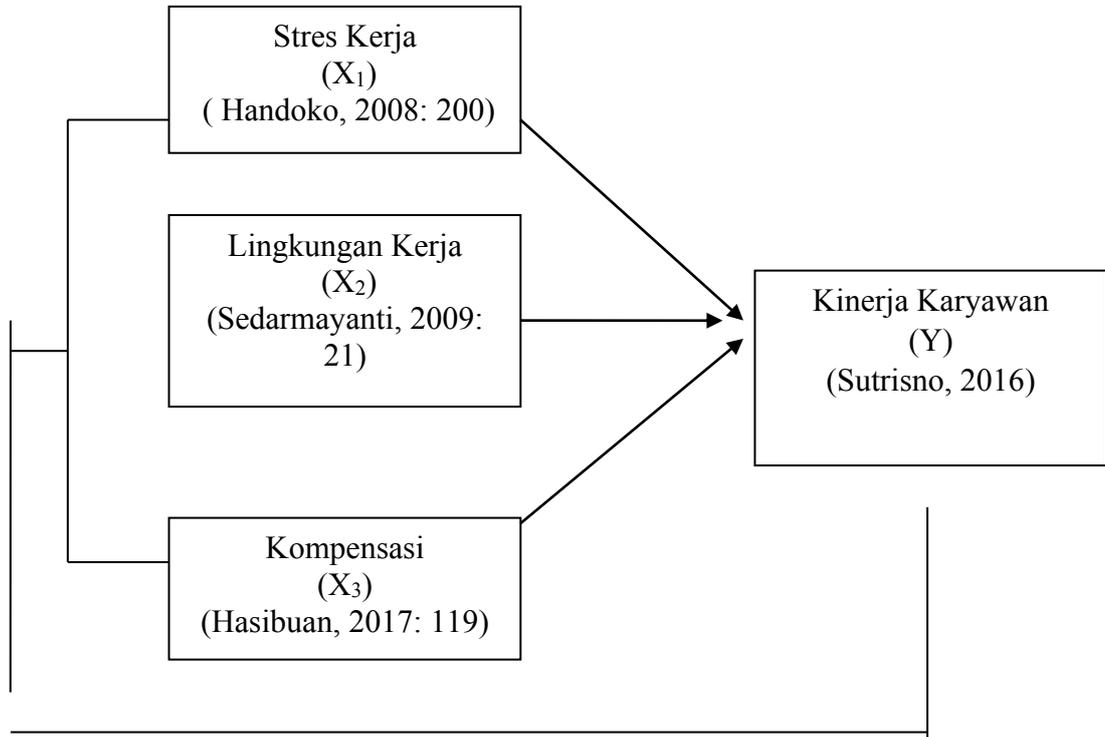
2.5. Kerangka Pemikiran

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:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



2.6 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 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 ;

H₁ : Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD
Cileungsi.

H₂ : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD
Cileungsi.

H₃ : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan RSUD
Cileungsi.

BAB III

METODELOGI 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

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. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

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.

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:

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

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

$$n = 99.75 \quad \text{dibulatkan menjadi } 100$$

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.

3.4 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.

3.5 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 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linier 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 beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Ratio).

BAB IV

ANALISIS DATA

4.1 HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis deskriptif pada jenis kelamin menyatakan bahwa jenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini berjumlah 50 responden atau 50%, sedangkan perempuan 50 responden atau 50%. Berdasarkan usia menyatakan bahwa usia kurang dari 20 tahun terdapat 1 responden atau 1%, usia 21- 35 tahun terdapat 75 responden atau 74%, usia 36- 50 tahun terdapat 23 tahun dan usia lebih dari 50 tahun terdapat 1 responden atau 1%. Berdasarkan Pendidikan tingkat pendidikan SMA/SMK terdapat 24 responden atau 24%, tingkat Pendidikan Diploma terdapat 44 responden atau 44, tingkat Pendidikan Sarjana terdapat 24 responden atau 24% dan tingkat Pendidikan Pascasarjana terdapat 4 responden atau 4%.

Hasil Uji Statistic Deskriptif

Tabel 1

Valid missing	Stres	Lingku ngan	Komp ensasi	Kinerj a
Mean	2.76	3.91	2.31	3.64
Median	3	4	2	4
Range	3	4	2	4
Mode	4	3	2	4
Min	1	2	2	1
Max	5	5	4	5

Sumber data penelitian diolah tahun 2020

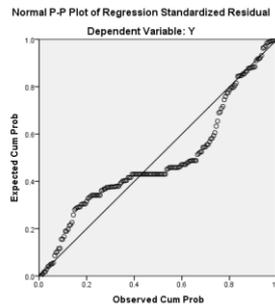
Dari hasil uji diatas, menunjukkan bahwa stres memiliki nilai rata-rata 2,76 nilai tengah 3, nilai rentan skor 3, nilai sering muncul 4, nilai min 1 dan nilai max 5. Lingkungan memiliki nilai rata-rata 3.91, nilai tengah 4, nilai rentan skor 4, nilai sering muncul 3, nilai min 2 dan nilai max 5. Kompensasi memiliki nilai rata-rata 2.31, nilai tengah 2, nilai rentan skor 2, nilai sering muncul 2,

nilai min 2 dan nilai max 2. Kinerja memiliki nilai rata-rata 3.64, nilai tengah 4, nilai rentan skor 4, nilai sering muncul 4, nilai min 1 dan nilai max 5.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2
Hasil Uji Probability Plot



Sumber data penelitian diolah tahun 2020

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-p Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residul pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

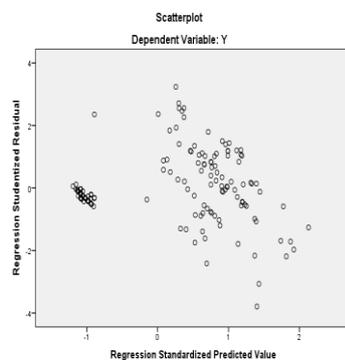
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
stres kerja	.229	4.361
Lingkungan	.172	5.799
Kompensasi	.182	5.509

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa Stres, Lingkungan dan Kompensasi Kerja memiliki nilai tolerance lebih rendah dari persyaratan maksimal 0,1 dan nila VIF lebih rendah dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Hetroskedastisitas



Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Model Summary Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.829	6.912

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

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0.912. Nilai $R^2 = 0.912$ menunjukkan bahwa X1 (Stres Kerja), X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Kompensasi Kerja) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 91.2%. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja.

Koefisien Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.446	.974		-.458	.647
1 X1	-.491	.121	-.264	-4.074	.000
X2	.705	.076	.696	9.303	.000
X3	1.615	.250	.471	6.462	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Penelitian diolah tahun 2020

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom *Coefficients* . Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian sebagai berikut:

$$Y = -446 - 0,491 X_1 + 0,705 X_2 + 1,615 X_3$$

$$(0,000) \quad (0,000) \quad (0,000)$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1. Konstanta = - 446

Jika variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi diasumsikan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar - 446.

2. Koefisien Stres Kerja X1

Nilai Koefisien stres kerja menunjukkan angka sebesar -0.491. Menyatakan bahwa X1 berpengaruh negatif terhadap Y.

3. Koefisien Lingkungan Kerja X2

Nilai Koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0.705 Menyatakan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y.

4. Koefisien Kompensasi Kerja X3

Nilai koefisien kompensasi kerja menunjukkan angka sebesar 1.615 Menyatakan bahwa X3 berpengaruh positif terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.829	6.912

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

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Penelitian diolah tahun 2020

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,832 artinya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 83,2%, sedangkan 16,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Koefisien Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	41207.336	3	13735.779	287.491	.000 ^b
Residual	8313.383	174	47.778		
Total	49520.719	177			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Penelitian diolah tahun 2020

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka artinya adalah H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau dengan kata lain variabel independen (variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja kerja).

Uji T

Koefisien Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.446	.974		-.458	.647
X1	-.491	.121	-.264	-4.074	.000
X2	.705	.076	.696	9.303	.000
X3	1.615	.250	.471	6.462	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel stres kerja diperoleh variabel stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 hal ini berarti H_0 ditolak karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan H_1 diterima, selain itu memiliki t statistik $-4.074 > 1.984$ (t tabel), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kerja (Y).

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 hal ini berarti H_0 ditolak karena nilai signifikan $< 0,05$ dan H_1 diterima, selain itu memiliki t statistik $9.303 > 1,984$ (t tabel) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kerja (Y).

Variabel kompensasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 hal ini berarti H_0 ditolak kerana nilai signifikan $< 0,05$ dan H_1 diterima selain itu memiliki t statistik $6.462 > 1,984$ (t tabel) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kerja (Y).

4.2. Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil $T_{hitung} -4.074 > 1.984 T_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel stres kerja sebesar - pada model persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = -446 - 0.491 X_1 + 0,705 X_2 + 1.615 X_3$ dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi, dengan kata lain semakin tinggi tingkat stress pegawai maka akan mempengaruhi tingkat kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi dipengaruhi oleh stress kerja, hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2014:204) yang menyatakan bahwa tingkat stress yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang stress pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran.

Hal ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa Insani (2015) dalam jurnal stress kerja dan lingkungan kerja dengan hasil signifikansi stres kerja sebesar $T_{hitung} = 4.074 > 1.987$ maka H_0 ditolak, artinya stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosongo.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil $T_{hitung} = 9.303 < 1.984 T_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji regresi linier menunjukkan besaran koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,705 pada model persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = -446 - 0.491 X_1 + 0,705 X_2 + 1.615 X_3$ dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi. Maka dapat dikatakan bahwa semakin buruk lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin buruk.

Semakin kurangnya penerangan dan sirkulasi udara yang baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini sesuai dengan pendapat Farizki dan Wahyuni (2017) menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja seseorang maka akan semakin baik tingkat kinerjanya, karena lingkungan yang sehat dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja menjadi semangat.

Hal ini memperkuat penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Anggita Nindy Destiantari (2019) tentang pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan kerja dengan hasil signifikansi sebesar $T_{hitung} = 5,598 < 2.03951 T_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Mabrur Ponorogo.

Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil $T_{hitung} = 6.462 < 1.984 T_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji regresi linier menunjukkan besaran koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 1.615 pada model persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = -446 - 0.491 X_1$

+ 0,705 X₂ + 1.615 X₃ dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi 0,000 > 0,05 , maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010:117) menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat di capainya. Hal ini dapat mamperkuat penelitian sebelumnya oleh Hestin Yolanda (2018) tentang Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Palembang dengan hasil signifikan T_{hitung} 2.760 > 2.011 T_{tabel}. Sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima maka artinya Kompensasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinago Utama Palembang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 100 sampel karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi Kabupaten Bogor yang telah dijelaskan dalam Analisis data yang terdapat dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja (X_1) secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan T_{hitung} sebesar -4074 lebih besar dari T_{tabel} 1.984.

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan T_{hitung} sebesar 9.303 lebih besar dari T_{tabel} 1.984.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan T_{hitung} sebesar 6.462 lebih besar dari T_{tabel} 1.984.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini maupun untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dalam rangka untuk menjamin bahwa kondisi stres kerja para karyawan memberikan dukungan atas pencapaian tujuan perusahaan maka diharapkan untuk tetap melakukan evaluasi atas hasil yang telah dicapai oleh karyawan, hal tersebut dalam rangka untuk proses pengendalian atas stres kerja yang terjadi pada karyawan.

Lingkungan kerja yang telah ada di RSUD Cileungsi dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawan harus lebih ditingkatkan lagi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

3. Bagi Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal dapat digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya dapat memberi masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi Kabupaten Bogor. Dan untuk peneliti kedepannya dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2001. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- 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.
- 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.
- 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>.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Perilaku Stres Kerja dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPEE.

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. 2005. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Husein, Umar. 2007. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. 2005. Perilaku Organisasi: diterjemahkan oleh Early Suandy. Jakarta: Salemba Empat.

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.

Moehariono. 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. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

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).

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. Manajemen 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.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

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.

