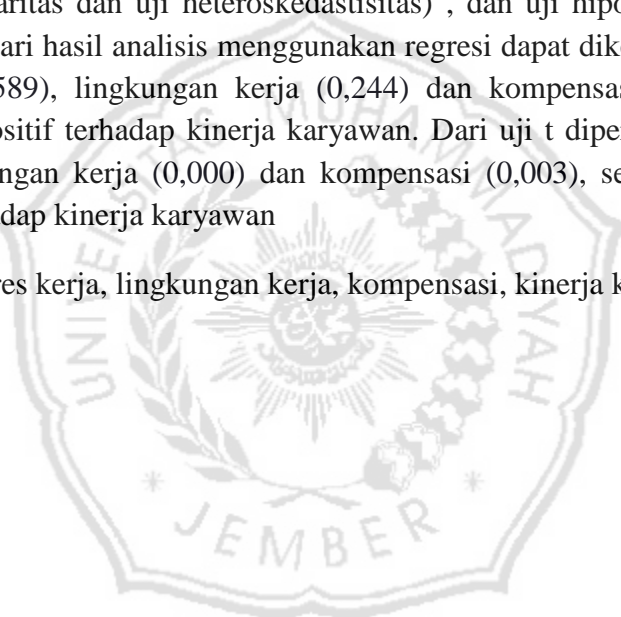


ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 70 responden dengan teknik *purposive sampling*, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (0,589), lingkungan kerja (0,244) dan kompensasi (0,163), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil stres kerja (0,000), lingkungan kerja (0,000) dan kompensasi (0,003), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan



ABSTRACT

This research was conducted on employees of Kaliwates General Hospital (RSUK) Jember. This study aims to find out the effect of work stress, work environment and compensation on employees performance of Kaliwates General Hospital (RSUK) Jember. In this research the data collected by using of aids in the form of observation, interview and questionnaire to 70 respondents with purposive sampling technique, which aims to know the perception of respondents to each variables. The analysis used included instrument test data (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), and hypothesis test (t-test, coefficient of determination). From the analysis result is using regression can be seen that job stress variable (0,589), work environment (0,244) and compensation (0,163), all of them have positive effect to employees performance. From t-test the result of work stress (0,000), work environment (0,000) and compensation (0,003), all of them have significant effect to employee performance

Keywords : *work stress, work environment, compensation employee performance*



**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH
SAKIT UMUM KALIWATES (RSUK) JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat

Untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)

Dan mencapai gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Nurul Ihsan

NIM 14.1041.1241

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

2018

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Ihsan

NIM : 1410411241

Prodi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah yang berupa skripsi ini yang berjudul : **“PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM KALIWATES (RSUK) JEMBER”** merupakan hasil karya sendiri. Kecuali jika beberapa kutipan substansi yang ada telah saya sebutkan sumbernya. Belum pernah di ajukan pada institusi manapun, serta bukan karya plagiat atau jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keaslian, keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah.

Demikian pernyataan saya buat sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun. Serta saya bersedia memperoleh sanksi akademik dan siap di tuntutan secara hukum apabila dikemudian hari terdapat beberapa pihak yang merasa dirugikan atas pernyataan yang tidak benar tersebut.

Jember, 14 Mei 2018

Yang menyatakan,

Nurul Ihsan

NIM : 1410411241

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM
KALIWATES (RSUK) JEMBER



Oleh :
Nurul Ihsan
NIM. 14.1041.1241

Pembimbing :

Dosen Pembimbing Utama : Drs Anwar, M.Sc

Dosen Pembimbing Pendamping : A. Fahrur Rozi, SE, MM

PENGESAHAN

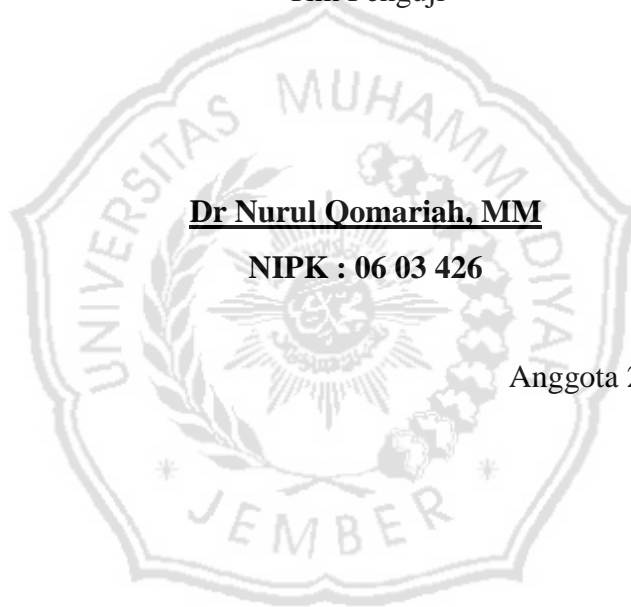
Skripsi berjudul : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 31 Mei 2018

Tempat : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Tim Penguji



Dr Nurul Qomariah, MM

NIPK : 06 03 426

Anggota 1,

Anggota 2,

Drs. Anwar, MSc

NIPK : 85 03 125

A. Fahrur Rozi, SE, MM

NIP : 1990020111703798

Mengesahkan :

Dekan,

Ketua Program Study

Dr. Arik Susbiyanti, SE, M.Si

NIPK :01 09 289

Drs. Anwar, M.Sc

NIPK : 85 03 125

MOTTO

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang tinggi derajatnya, jika kamu orang-orang yang beriman”

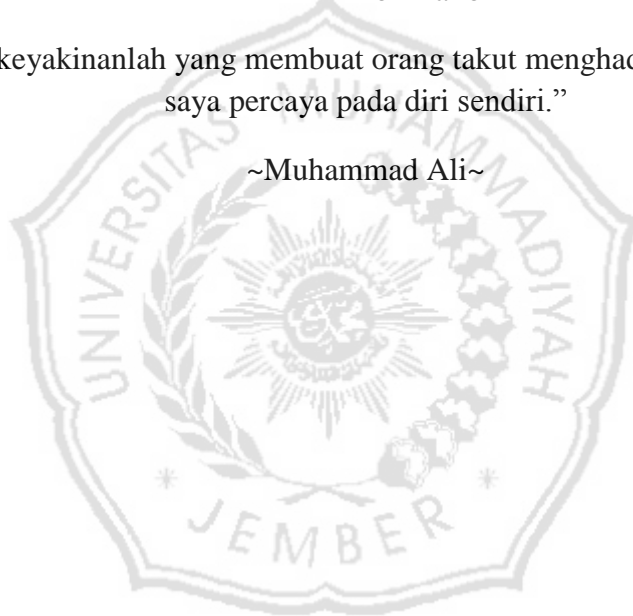
(Q.S. Al-Imran : 139)

“Engkau tak dapat meraih ilmu kecuali dengan enam hal yaitu cerdas, selalu ingin tau, tabah, punya bekal dalam menuntut ilmu, bimbingan dari guru, dan dalam waktu yang lama.”

~Ali Bin AbiThalib~

“Tiadanya keyakinanlah yang membuat orang takut menghadapi tantangan; dan saya percaya pada diri sendiri.”

~Muhammad Ali~



PERSEMBAHAN

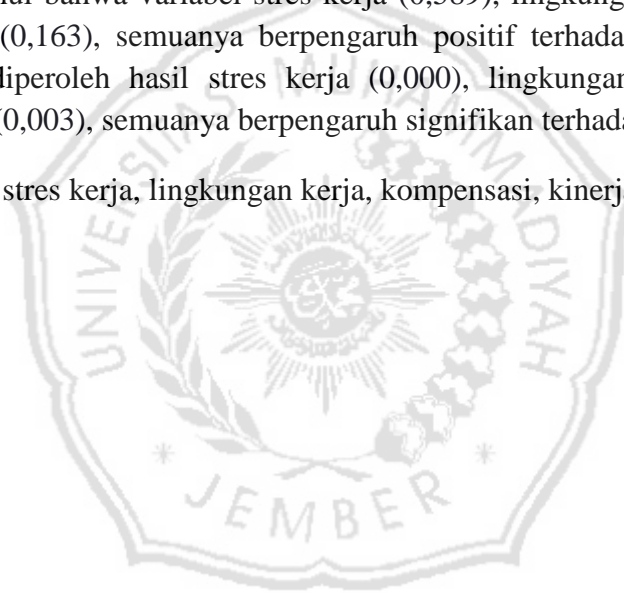
Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayahnya yang sangat berlimpah serta kesempatan yang diberikan-ny kepadaku dengan segala kemudahan yang diberikan-Nya sehingga aku dapat menjalani semua ini dengan baik
2. Orang tua kandung saya Saudi dan Siti komariah dan orang tua angkat saya Samsul Arifin dan Suryati yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus, nasehat dan dukungan yang tanpa henti serta do'a restu dengan penuh keikhlasan untuk segala usaha mendapatkan sebuah cita-cita ananda.
3. Ibu Dr Nurul Qomariah, MM selaku dosen penguji yang bersedia memberikan saran bantuan dan pengarahan sehingga tersusunnya skripsi ini.
4. Bapak Drs. Anwar, MSc. Selaku dosen pembimbing I dan Bapak A. Fahrur Rozi, SE, MM. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingannya dengan teliti dan sabar dengan memberikan segenap waktu, pemikiran dan nasehatnya yang bermanfaat.
5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa kuliah.
6. Teman sejawatku yang selalu memotivasi diriku menjadi lebih baik.
7. Untuk Finda dan Naima yang selama ini telah membantu mengajarkan SPSS.
8. Seluruh teman-teman seangkatan 2014 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
9. Almamater yang saya banggakan Universitas Muhammadiyah Jember.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 70 responden dengan teknik *purposive sampling*, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) , dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (0,589), lingkungan kerja (0,244) dan kompensasi (0,163), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil stres kerja (0,000), lingkungan kerja (0,000) dan kompensasi (0,003), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

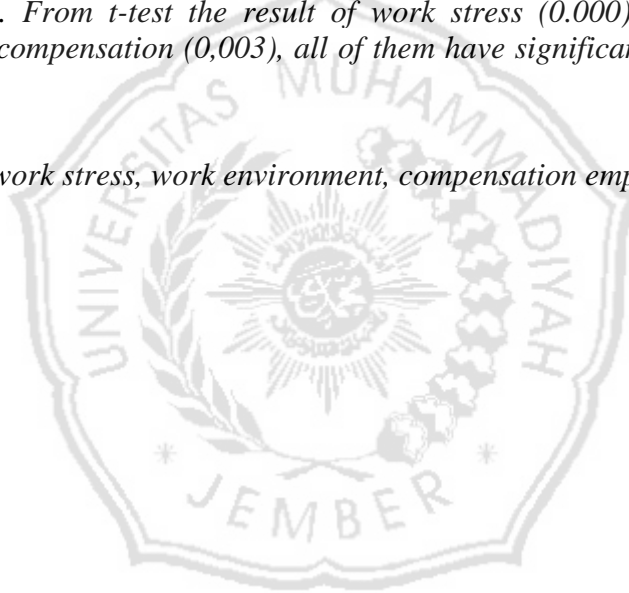
Kata kunci: stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan



ABSTRACT

This research was conducted on employees of Kaliwates General Hospital (RSUK) Jember. This study aims to find out the effect of work stress, work environment and compensation on employees performance of Kaliwates General Hospital (RSUK) Jember. In this research the data collected by using of aids in the form of observation, interview and questionnaire to 70 respondents with purposive sampling technique, which aims to know the perception of respondents to each variables. The analysis used included instrument test data (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), and hypothesis test (t-test, coefficient of determination). From the analysis result is using regression can be seen that job stress variable (0,589), work environment (0,244) and compensation (0,163), all of them have positive effect to employees performance. From t-test the result of work stress (0.000), work environment (0,000) and compensation (0,003), all of them have significant effect to employee performance

Keywords : *work stress, work environment, compensation employee performance*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah meridhoi dan mengaruniakan nikmat yang begitu banyak kepada kita semua sehingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini yang berjudul : “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi kita Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta para tabi’in semuanya.

Dengan segenap upaya dan bantuan berbagai pihak maka terselesaikanlah skripsi ini. Oleh karena itu saya mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Arik Susbiyani, MSi, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Bapak Drs. Anwar, MSc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Ibu Dr Nurul Qomariah, MM selaku dosen penguji yang bersedia memberikan saran bantuan dan pengarahan sehingga tersusunnya skripsi ini.
4. Bapak Drs. Anwar, MSc. Selaku dosen pembimbing I dan Bapak A. Fahrur Rozi, SE, MM. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingannya dengan teliti dan sabar dengan memberikan segenap waktu, pemikiran dan nasehatnya yang bermanfaat.
5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa kuliah.
6. Orang tua kandung saya Saudi dan Siti komariah dan orang tua angkat saya Samsul Arifin dan Suryati yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus, nasehat dan dukungan yang tanpa henti serta do'a restu dengan penuh keikhlasan untuk segala usaha mendapatkan sebuah cita-cita ananda.
7. Seluruh teman-teman seangkatan 2014 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
8. Almater yang saya banggakan Universitas Muhammadiyah Jember.

Peneliti menyadari dalam penyelesaian skripsi ini tentunya ada beberapa ketidaksempurnaan di dalamnya, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki ataupun hal-hal lainnya. Oleh karena itu berbagai saran atau kritik untuk menyempurnakan skripsi ini sangat diperlukan untuk proses kedepannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti, pembaca dan almamater lainnya.

Jember, 14 Mei 2018

Peneliti



Nurul Ihsan

NIM : 14.1041.1241

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PEMBIMBINGAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	7
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Pengertian Manajemen SDM	9
2.2. Stres Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	11
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	12
2.2.3 Pendekatan Stres Kerja	12
2.3. Lingkungan Kerja.....	13
2.4. Kompensasi	15
2.4.1 Pengertian Kompensasi.....	15

2.4.2	Jenis Kompensasi	17
2.4.3	Fungsi Kompensasi	18
2.5.	Kinerja Karyawan	19
2.5.1	Pengertian Kinerja	19
2.5.2	Pengertian Penilaian Kinerja	20
2.5.3	Umpan balik 360	21
2.5.5	Kriteria Kinerja	21
2.5.6	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.5.7	Indikator Kinerja	22
2.6.	Tinjauan Penelitian Terdahulu	23
2.7.	Kerangka Konseptual	24
2.8.	Hipotesis	25
BAB III	METODE PENELITIAN	28
3.1.	Idemtifikasi Variabel	28
3.1.1	Idemtifikasi Variabel	28
3.1.2	Definisi Operasional Variabel	28
3.2.	Desain Penelitian	30
3.3.	Jenis dan Sumber data	30
3.3.1	Jenis Data	30
3.3.2	Sumber Data	31
3.4	Populasi dan Sampel	31
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	33
3.6.	Teknik Pengukuran Data	34
3.7.	Teknis Analisis Data	34
3.7.1	Uji Instrumen Data	34
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	36
3.7.4	Uji Hipotesis	37
3.7.5	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	38
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1.	Gambaran Umum RSUD Kaliwates	40

4.1.1 Data Umum	40
4.1.2 Sejarah Rumah Sakit	41
4.1.3 Visi, Misi dan Falsafah.....	42
4.1.4 Struktur Organisasi.....	43
4.1.5 Jenis-jenis layanan Medis.....	44
4.1.6 Keunggulan	46
4.1.7 Rekanan Provider RSUD Kaliwates	46
4.2. Analisis Data	47
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden.....	47
4.2.2 Analisis Deskriptif Frekuensi.....	50
4.3. Uji Instrumen Data	55
4.3.1 Uji Validitas	55
4.3.2 Uji Reabilitas.....	56
4.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.5. Uji Asumsi Klinik	59
4.4.1 Uji Normalitas	59
4.4.2 Uji Multikolinearitas	60
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.6. Uji Hipotesis.....	62
4.5.1 Uji T	62
4.7. Koefisien Determinasi.....	63
4.8. Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran dan Rekomendasi	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN - LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Nama Rumah Sakit Di Jember	5
Tabel 1.2 Kinerja Pelayanan RSUD Kaliwates Jember Tahun 2015-2017	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan berdasarkan status kepegawaiannya.....	32
Tabel 4.1 Rawat Inap	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.6 Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Stres Kerja.....	50
Tabel 4.7 Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.8 Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Kompensasi.....	53
Tabel 4.9 Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Kaliwates Jember	43
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pengantar Kuesioner

Lampiran 2 Identitas Responden

Lampiran 3 Pengisian Kuesioner

Lampiran 4 Rekapitulasi Kuesioner

Lampiran 5 Frekuensi Pertanyaan Responden

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 9 Tabel R Product Moment, dan Distribusi T

Lampiran 10 Dokumentasi



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas factor yang berusaha untuk dijelaskan oleh seseorang peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah :

(Y) = kinerja karyawan.

2. Variabel Independen

Variabel yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative (Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

(X₁) = stres kerja

(X₂) = lingkungan kerja

(X₃) = kompensasi

3.1.2. Definisi Operasional Variabel

Ada pun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Variabel Independent

1. Stres kerja (X₁) adalah suatu tanggapan adaktif, ditengahi oleh perdebatan individual Indikatornya adalah menurut (Mulyadi, 2003) :

- a. Konflik peranan karena ketidakjelasan peran seseorang dalam organisasi.
 - b. Beban kerja dan waktu yang terlalu berlebihan.
 - c. Pengembangan karir dengan diberikannya promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya.
 - d. Faktor interpersonal seperti kerja sama antar teman dan hubungan dengan pimpinan.
2. Lingkungan Kerja (X_2) menurut Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan adalah
- a. Pertukaran udara agar karyawan dapat menikmati kesegaran fisik yang cukup.
 - b. Penerangan dalam ruang kerja karyawan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.
 - c. Keamanan yang cukup agar karyawan merasa aman dan semangat dalam melakukan tugasnya.
 - d. Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi para karyawan.
3. Kompensasi (X_3) adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain, indikatornya menurut Simamora :
- a. Upah dan Gaji yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - b. Insentif tambahan gaji diluar pekerjaan .
 - c. Tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, program pensiun dan liburan.
 - d. Fasilitas yang diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
4. Kinerja Karyawan (Y) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) adalah :

- a. Kualitas kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3.2. Desain Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal (*mempengaruhi*). Penelitian ini mencoba untuk menjelaskan sebab akibat dari suatu pokok permasalahan dan terdapat pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh. Penjelasan yang dilakukan pada karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK).

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Ada pun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau bilangan yang bisa dihitung atau diukur. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini antara lain jumlah karyawan, usia karyawan dan masa kerja karyawan.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berupa keterangan-keterangan atau informasi-informasi yang tidak berupa angka atau bilangan sehingga tidak

bisa diukur. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian berupa keterangan atau informasi mengenai gambaran permasalahan yang dibahas.

3.3.2. Sumber Data

Ada pun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2005:60). Data dalam penelitian ini yang diperoleh dari sumbernya dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil jawaban dari penyebaran kuesioner kepada sampel yaitu karyawan pria dan wanita Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK).

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Marzuki, 2005:60). Data sekunder biasanya berupa data yang telah berupa publikasi dan sudah dikumpulkan oleh pihak instansi lain/pihak-pihak lain. Data sekundernya berupa bukti, catatan atau laporan yang tersusun dalam arsip.

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan identitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. (Hasan, 2002). Objek yang akan diteliti dalam populasi disebut unit analisis atau elemen populasi yang dapat berupa orang, perusahaan, emdia dan sebagainya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) yang berjumlah 236 orang.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan berdasarkan status kepegawaiannya

No	Karyawan	Status Kepegawaian		
		Tetap	PKWT	Jumlah
1.	Dokter Spesialis	-	1	1
2.	Dokter Umum	4	3	7
3.	Dokter Gigi	-	-	-
4.	a. Perawat S1	7	11	18
	b. Perawat D4	2	-	2
	c. Perawat D3	34	28	62
5.	a. Bidan D4	-	1	1
	b. Bidan D3	6	6	12
6.	Apoteker	2	1	3
	Tenaga kesehatan Lainnya			
1.	Tenaga teknis Kefarmasian	6	9	15
2.	Analisis Kesehatan	5	1	6
3.	Fisioterapi	1	1	2
4.	Radiographer	1	3	4
5.	Sanitarian	1	-	1
6.	Elektromedis	1	-	1
7.	Nutrisionis	1	1	2
8.	Perekam medis	1	4	5
9.	Non Klinis	73	21	94
	JUMLAH	145	91	236

Sumber : Tata Usaha RSUD Kaliwates Jember

2. Sampel

Sampel adalah Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan bisa dianggap mewakili populasi. (Hasan, 2002:58). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Dalam penelitian ini sampel diambil dari jumlah total karyawan berdasarkan data dari Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK).

Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$236/1+236(0.1)^2 = 236/1+2.36 = 236/3.36 = 70.2$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan, sebanyak 10%

Berdasarkan rumus tersebut ,maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 70 sampel

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling probability*. Dimana penelitian ini tidak dilakukan pada seluruh populasi. *Sampling Probability* artinya teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk di jadikan sampel. Pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling* dari populasi dibagi kedalam kelompok pegawai tetap dan tidak tetap kemudian memilih wakil dari tiap-tiap kelompok. penelitian dilakukan pada karyawan rumah sakit umum kaliwates (RSUK).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik : wawancara (interview), angket (questionnaire), pengamatan (observasi).

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada

kesempatan lain. Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.

2. Kuesioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

3.6. Teknik Pengukuran Data

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2007). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pengisian kuesioner pengaruh Stres kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberibobot 5
2. Jawaban Setuju (S) diberibobot 4
3. Jawaban Cukup Setuju (CS) diberibobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberibobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberibobot 1

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Instrumen Pengumpulan Data

1. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Model pengujian menggunakan pendekatan *Pearson Correlation* untuk menguji validitas pernyataan kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Uji validitas data menguji seberapa baik satu atau perangkat instrumen pengukuran yang diukur dengan tepat. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika r -hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r -tabel (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka instrumen dapat dikatakan valid (Ghozali, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Apabila validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula pengukuran reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel.

Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini berarti reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan beberapa kali. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung cronbach alpha masing-masing item dengan bantuan IBM SPSS versi 20,0. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha positif dan lebih besar dari 0,700. Dimana semakin besar nilai alpha, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (Ghozali, 2013).

3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Apabila dalam persamaan regresi hanyaterdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut

sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61).

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = variabel kinerja karyawan
- X₁ = variabel stres kerja
- X₂ = variabel lingkungan kerja
- X₃ = variabel kompensasi
- b₀ = intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat X₁, X₂, X₃, sama dengan nol.
- b₁ = koefisien regresi variabel stres kerja
- b₂ = koefisien regresi variabel lingkungan kerja
- b₃ = koefisien regresi variabel kompensasi
- e = variabel pengganggu

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Karena data yang digunakan adalah data sekunder, maka untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu : Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan *Shapiro Wilk, normal probability plot* dengan bantuan program

statistik komputer IBM SPSS (*Statistic Packet For Social Science*) versi 20.00 (Ghozali, 2013).

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Dimana, $tolerance = 1/VIF$ atau $VIF = 1/tolerance$ (Ghozali, 2013).

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Sactter Plot*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dikatakan homoskedastisitas. Apabila varian tidak sama, disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.7.4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$t \text{ Hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

t = t hitung yang diperoleh

b_i = Bobot regresi

S_{b_i} = Standart deviasi dari Variabel bebas

Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 maka H_1 alternatif diterima dan H_0 ditolak. Pengujian hipotetis juga dapat menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan ketentuan:

- a. $H_0 : b_i = 0$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y .
- b. $H_1 : b_j \neq 0$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y (Ghozali, 2013).

Kriteria pengujian:

1. H_0 diterima, apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y .
2. H_0 ditolak, apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y (Ghozali, 2013).

3.7.5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (stress kerja, lingkungan kerja dan kompensasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi model regresi yang baik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2013).



BAB 4

PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

4.1.1. Data Umum



Nama	: RSU Kaliwates
Alamat	: Jl Diah Pitaloka No.4A Kaliwates, Jember
Telp./ Fax.	: 0331 – 485967 / 483805
Kelas RS	: Kelas C
Ijin Operasional	: 188.45/ 249.2/012/ 2015
Kapasitas TT	: 101 tempat tidur
Luas	: Bangunan 3.647 m ² diatas tanah seluas 13.555 m ²
Batas Utara	: Jalan raya
Batas Barat	: Pemukiman penduduk
Batas Timur	: Sungai
Batas Selatan	: Pemukiman penduduk

4.1.2. Sejarah dan Perkembangan Rumah Sakit Umum Kaliwates

Rumah Sakit Umum Kaliwates Jember semula adalah Balai Kesehatan dan Rumah Bersalin yang didirikan oleh Perusahaan Perkebunan Milik Negara (BUMN) PT. Perkebunan Nusantara XXVI (Persero) Jember pada tanggal 27 Nopember 1967. Dalam perkembangannya, perusahaan melakukan terobosan ke arah pengembangan usaha dengan merubah status Balai Kesehatan menjadi Rumah Sakit Bersalin dan Balai Kesehatan Kaliwates pada tanggal 15 Desember 1986.

Tuntutan perkembangan Rumah Sakit makin besar seiring dengan perubahan era, sehingga melalui Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Daerah Tingkat I Jawa Timur No. 188.4/3822/15.4/1991, tanggal 9 April 1991, Rumah Sakit Bersalin dan Balai Kesehatan Kaliwates berubah menjadi Rumah Sakit Anak dan Bersalin Kaliwates. Setelah berjalan selama 3 tahun, Rumah Sakit Anak dan Bersalin Kaliwates mendapat ijin operasional untuk menjadi Rumah Sakit Umum Kaliwates di bawah pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) melalui Surat Keputusan Kepala Dinas Propinsi Tingkat I Jawa Timur No. 1884/1154/1993, tanggal 31 Desember 1993, ditetapkan di Surabaya. Kemudian dikokohkan dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. YM.02.04.3.5.2547 tanggal 2 Juni 1999, tentang "Pemberian Ijin Tetap kepada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Umum dengan nama Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSU Kaliwates) yang berkedudukan di jalan Diah Pitaloka no.4A Jember, Jawa Timur.

Dalam penilaian Tim Akreditasi RS, tahun 2010, RSU Kaliwates memperoleh Status Akreditasi Penuh untuk 5 Pelayanan Dasar, dan di tetapkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada 31 Desember 2010 dengan No. YM.01.10/III/7957/10.

Sesuai tuntutan Undang-Undang yang mengharuskan Rumah Sakit berbadan hukum sendiri maka sejak tanggal 1 Februari 2012, RSU Kaliwates yang semula di bawah naungan Direksi PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) berubah status kepemilikan PT. Rolas Nusantara Medika menjadi salah satu anak perusahaan

PTPN XII, tertuang dalam Akta Notaris Habib Adjie, SH., M.Hum No.02 tahun 2012.

4.1.3. Visi, Misi dan Falsafah

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit Umum Terkemuka di wilayah Jember

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan bermutu dan terpercaya;
- 2) Menyelenggarakan pengembangan kualitas SDM;
- 3) Menyediakan sarana prasarana yang lengkap dan terintegrasi;
- 4) Memberikan nilai tambah kepada perusahaan, serta kesejahteraan kepada karyawan dan pemangku kepentingan.

c. Falsafah

Melayani Dengan Sepenuh Hati & Menjunjung Tinggi Martabat Pasien/
Keluarganya

d. Tujuan

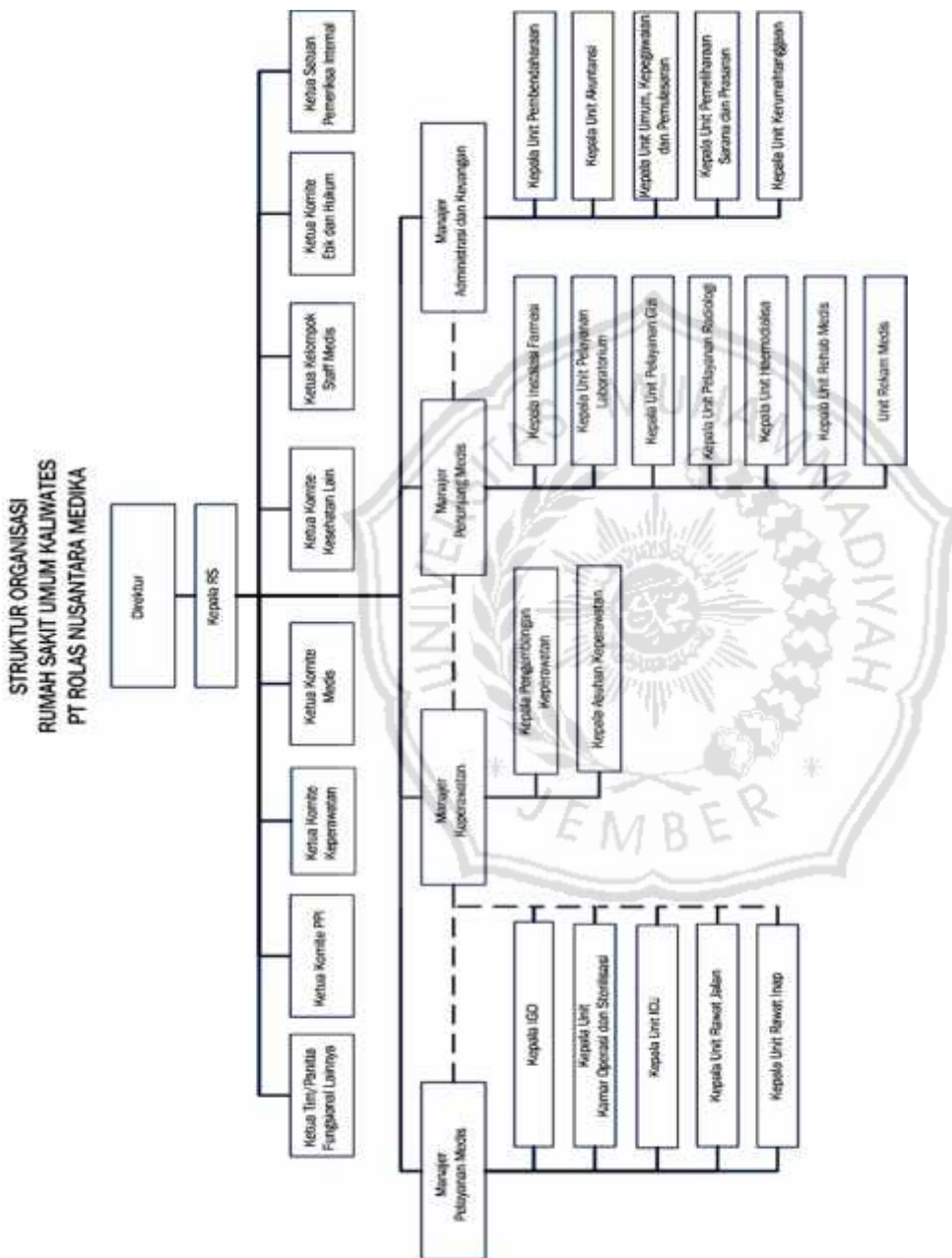
- 1) Layanan cepat, akurat dan ramah;
- 2) SDM berkualitas dan professional;
- 3) Sarana dan prasarana up to date;
- 4) Market leader.

e. Nilai :“**PRIMA**” DALAM LAYANAN

- 1) **P : Profesional** : Bekerja atas landasan ilmu, ketrampilan dan motivasi tinggi;
- 2) **R : Respek**:Dalam bekerja memandang pelanggan internal eksternal, sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam aspek humanisme;
- 3) **I : Inovasi** : Dalam bekerja selalu terus menerus mencari sesuatu yang lebih dan lebih, secara konstruktif);
- 4) **M : Moralitas** : Dalam bekerja selalu menjaga dan menjunjung tinggi moral, etika dan budi luhur;

- 5) **A : Akuntabilitas:** Hasil kerja dapat dinilai dan dipertanggung jawabkan.

4.1.4. Struktur Organisasi



Sumber : Tata Usaha RSU Kaliwates

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.5. Jenis-jenis Layanan

Rumah Sakit Umum Kaliwates saat ini memiliki 101 tempat tidur. Dalam operasionalnya RSUD kaliwates dengan fasilitas pelayanan sebagai berikut :

- a. Unit Gawat Darurat (UGD) 24 jam.
- b. Poliklinik Rawat Jalan
 1. Klinik Umum, Klinik Gigi dan mulut, Klinik fisioterapi, klinik Gizi, klinik kesehatan ibu dan anak, Hemodialisa.
 2. Poliklinik spesialis : klinik bedah umum, klinik bedah saraf, klinik jantung, klinik penyakit dalam, klinik kebidanan dan kandungan, klinik penyakit paru, klinik mata, klinik syaraf, klinik orthopedic.
 3. Layanan hemodialisa
- c. Fasilitas Rawat Inap

Tabel 4.1 Nama dan Kelas Rawat Inap

NO	RUANG	PERAWATAN	KELAS	TEMPAT TIDUR
1.	Gedung Rawat Inap Lama	Raung	Kelas III	10
		Ijen	Kelas II	6
		Kelud	Kelas I	6
		Argopuro	VIP B	9
2.	Gedung Rawat Inap (Baru) lt.3	Saphire	VIP C (lt.3)	31
		Ruby	VIP A (lt.2)	17
		Diamond	VIP A (lt.1)	10
		Emerald	VIP B (lt.1)	8
3.	Box Bayi			4
	Jumlah			101

Sumber : Tata Usaha RSUD Kaliwates

- d. Fasilitas penunjang
 1. Kamar operasi (24 jam).
 2. Laboratorium Klinik (24 jam).
 3. Radiologi (24 jam).
 4. Instalasi Farmasi (24 jam).
 5. Kamar Mayat (24 jam).
 6. Unit Gizi/Boga.

7. Unit Pemeliharaan Sarana.
 8. Sanitasi dan pengolahan Limbah.
 9. Unit Rekam Medik.
- e. Layanan Dokter
1. Spesialis Kebidanan Dan Penyakit Kandungan / Obstetrician & Gynecologist
 2. Spesialis Penyakit Anak / Pediatrician
 3. Spesialis Penyakit Dalam / Internist
 4. Spesialis Penyakit Paru / Pulmonologist
 5. Spesialis Jantung & Pembuluh Darah / Cardiologist
 6. Spesialis Bedah Umum / General Surgeon
 7. Spesialis Bedah Saraf / Neurosurgeon
 8. Spesialis Bedah Tulang / Orthopedic Surgeon
 9. Spesialis Bedah Urologi / Urologist Surgeon
 10. Spesialis Penyakit Saraf / Neurologist
 11. Spesialis Mata / Ophthalmologist
 12. Spesialis THT / ENT (Ear, Nose, Throat)
 13. Spesialis Kulit & Kelamin / Dermato & Venereologist
 14. Spesialis Kedokteran Fisik & Rehabilitasi / Medical Rehabilitation
 15. Dokter Gigi Bedah Mulut / Oral & Maxilo Facial Surgeon
 16. Spesialis Anestesi/ Anaesthetic
 17. Spesialis Patologi Anatomi / Anatomic Pathologist
 18. Spesialis Patologi Klinik / Clinical Pathologist
 19. Dokter Gigi / Dentist
 20. Dokter Umum / General Practitioner
- f. Fasilitas Lain : Kantin, koperasi, Tempat Parkir, dan masjid.

4.1.6. Keunggulan

Seiring dengan perkembangan RSUD Kaliwates hingga saat ini, diikuti beberapa jenis layanan yang memiliki nilai lebih dibanding kompetitor di Jember, jenis layanan unggulan di maksud antara lain :

1. Trauma Center-Ketenagakerjaan

Jenis layanan center di RSUD Kaliwates dari sisi layanan memiliki nilai lebih dibandingkan layanan yang sama di rumah sakit lain. Keunggulan Trauma Center RSUD Kaliwates karena hubungan industrial yang harmonis dan memiliki kepercayaan yang tinggi antara RSUD Kaliwates dan mitra perusahaan. Sehingga layanan Trauma Center merasa terpenuhi kebutuhannya tanpa melakukan pengurusan sendiri.

2. Garden Hospital

- a. Suasana alam lingkungan RSUD Kaliwates yang hijau dan sejuk, layaknya seperti rumah sendiri;
- b. Layanan Sumber daya manusia yang ramah dan profesional;
- c. Lokasi RSUD di tengah kota, disisi jalan protokol, mudah di jangkau.

Menjadi nilai lebih bagi RSUD Kaliwates yang menjadi pertimbangan utama para pelanggan RSUD Kaliwates untuk memilih RSUD sebagai tempat mendapatkan layanan kesehatan.

4.1.7. Rekanan Provider

A. Instansi Daerah Kabupaten Jember.

- | | |
|-------------------|-----------------------------|
| ❖ Bank Indonesia. | ❖ PT. Alfaria. |
| ❖ BCA. | ❖ Cord Life. |
| ❖ BRI. | ❖ LDO. |
| ❖ BNI. | ❖ PPBRI. |
| ❖ Bank Jatim. | ❖ PDP. |
| ❖ Bank Mandiri. | ❖ PLN. |
| ❖ Bank Mega. | ❖ Puslit Kopi dan Kakao. |
| ❖ Indomarco. | ❖ PT. Kereta Api Indonesia. |
| ❖ GMIT. | ❖ PT. Jasa Raharja. |

- ❖ Auto 2000.
- ❖ Yayasan Santo Paulus.
- ❖ Hotel Bandung Permai

B. Asuransi.

- ❖ CAR.
- ❖ FIF.
- ❖ GLOBAL.
- ❖ MANULIFE.
- ❖ H.M. SAMPOERNA.
- ❖ PHILIP MORRIS.
- ❖ YANKES MANDIRI.
- ❖ SINAR MAS.
- ❖ COMMON WEALTH.
- ❖ GARDA MEDIKA.
- ❖ ASTRA BUANA.
- ❖ BLUE DOT.
- ❖ BRINGINLIFE.
- ❖ BNI LIFE
- ❖ SOS
- ❖ PRUDENTIAL.
- ❖ PANIN LIFE.
- ❖ SEQUISLIFE.
- ❖ MEGA LIFE

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) dengan jumlah 70 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir . Serta karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun atau pegawai tetap.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 70 responden, yaitu Laki –laki dan Perempuan. Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Laki-laki	25	36%
Perempuan	45	64%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yang menjadi Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates, jumlahnya yaitu laki laki 25 orang atau 36% sedangkan untuk perempuan 45 orang atau 64%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
21-30 Tahun	15	22%
31-40 Tahun	26	37%
41-50 Tahun	19	27%
>51 Tahun	10	14%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data diolah 2018

Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 70 orang. Adapun karakteristik usia responden tersebut adalah karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) yang memiliki usia antara 20-30 tahun 15 orang atau 22%, usia 31-40 tahun 26 orang atau 37%, usia 41-50 tahun 19 orang atau 27%, usia 50< tahun 10 orang atau 14%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SD	3	4%
SMP	0	0%
SLTA/Sederajat	11	16%
Diploma	42	60%
Sarjana	14	20%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data diolah 2018

Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 70 orang. Adapun karakteristik Pendidikan terakhir tersebut adalah karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) yang memiliki ijazah SD 3 orang atau 4%, ijazah SLTA/Sederajat 11 orang atau 16%, ijazah Diploma 42 orang atau 60%, lulusan sarjana 14 orang atau 20%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
<10 Tahun	31	44%
11-20 Tahun	26	37%
21-30 Tahun	12	17%
>31 Tahun	1	2%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data diolah 2018

Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 70 orang. Adapun karakteristik Pendidikan terakhir tersebut adalah karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) yang telah bekerja selama <10 tahun 31 orang, selama 11-20 tahun 26 orang, selama 21-30 tahun 12 orang, selama >30 tahun ada 1 orang.

4.2.2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel

Tabel frekuensi jawaban responden terhadap variabel berguna untuk mendukung hasil analisis data. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja

Data yang terkumpul dari kuesioner tentang stres kerja pada Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) dengan menggunakan 4 butir pernyataan dengan masing-masing jawaban skornya 1-5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui presentase jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.6 Frekuensi Pernyataan Responden Terhadap Stres Kerja

No.	Pernyataan	Dimensi	Jumlah Skor					Rata-rata Indikator
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Saya tidak memiliki konflik dengan teman kerja yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.	Frekuensi	35	26	8	1	-	70
		Presentase (%)	50	37,1	11,5	1,4	-	100
2	Saya tidak merasa tertekan dengan beban kerja yang berlebih.	Frekuensi	17	48	5	-	-	70
		Presentase (%)	24,3	68,6	7,1	-	-	100
3	Saya tidak dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang ditetapkan atasan.	Frekuensi	21	37	12	-	-	70
		Presentase (%)	30	52,9	17,1	-	-	100
4	Saya tidak merasa tertekan hubungan yang tidak harmonis dengan teman.	Frekuensi	35	27	7	1	-	70
		Presentase (%)	50	38,6	10	1,4	-	100
Rata-rata Variabel			38,6	49,4	11,5	0,5	-	100

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan data dari frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan Stres Kerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden yang rata-rata menjawab pernyataan setuju dalam setiap item pernyataan.

- a. Pada pernyataan pertama, mayoritas karyawan menyatakan tidak memiliki konflik dengan teman kerja, hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 35 orang menjawab sangat setuju, 26 orang menjawab setuju, 8 orang menjawab cukup setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju.

- b. Pada pernyataan kedua, mayoritas karyawan menyatakan tidak merasa tertekan saat bekerja. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 17 orang menjawab sangat setuju, 48 orang menjawab setuju, dan 5 orang menjawab cukup setuju.
- c. Pada pernyataan ketiga, mayoritas karyawan menyatakan dituntut dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 21 orang menjawab sangat setuju, 37 orang atau menjawab setuju, dan 12 orang menjawab cukup setuju.
- d. Pada pernyataan keempat, mayoritas karyawan menyatakan merasa tertekan hubungan yang tidak harmonis dengan teman. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 35 orang menjawab sangat setuju, 27 orang menjawab setuju, 17 orang menjawab cukup setuju, dan 1 orang menjawab tidak setuju.

2. Lingkungan Kerja

Data yang terkumpul dari kuesioner tentang Lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) dengan menggunakan 4 butir pernyataan dengan masing-masing jawaban skornya 1-5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui presentase jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.7 Frekuensi Pernyataan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Dimensi	Jumlah Skor					Rata-rata Indikator
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Saya merasa penerangan ditempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.	Frekuensi	17	48	5	-	-	70
		Presentase (%)	24,3	68,6	7,1	-	-	100
2	Saya merasa kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.	Frekuensi	18	49	3	-	-	70
		Presentase (%)	25,7	70	4,3	-	-	100
3	Saya merasa aman dengan adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.	Frekuensi	18	45	7	-	-	70
		Presentase (%)	25,7	64,3	10	-	-	100
4	Saya merasa nyaman untuk bekerja dengan adanya suhu udara yang ideal.	Frekuensi	18	39	13	-	-	70
		Presentase (%)	25,7	55,7	18,6	-	-	100
Rata-rata Variabel			25,3	64,7	10	-	-	100

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan data dari frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan lingkungan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden yang rata-rata menjawab pernyataan setuju dalam setiap item pernyataan.

- a. Pada pernyataan pertama, mayoritas karyawan menyatakan penerangan di tempat kerja memberikan kenyamanan, hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 17 orang menjawab sangat setuju, 48 orang menjawab setuju, dan 5 orang menjawab cukup setuju.
- b. Pada pernyataan kedua, mayoritas karyawan menyatakan kebisingan dapat mengganggu konsentrasi kerja Hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 18 orang menjawab sangat setuju, 49 orang menjawab setuju, dan 3 orang menjawab cukup setuju.
- c. Pada pernyataan ketiga, mayoritas karyawan menyatakan aman dengan adanya jaminan yang diberikan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 18 orang menjawab sangat setuju, 45 orang menjawab setuju, dan 7 orang menjawab cukup setuju.
- d. Pada pernyataan keempat, mayoritas karyawan menyatakan nyaman dengan adanya suhu udara yang ideal. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 18 orang menjawab sangat setuju, 39 orang menjawab setuju, dan 13 orang menjawab cukup setuju.

3. Kompensasi

Data yang terkumpul dari kuesioner tentang kompensasi pada Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) dengan menggunakan 4 butir pernyataan dengan masing-masing jawaban skornya 1-5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui presentase jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.8 Frekuensi Pernyataan Responden Terhadap Kompensasi

No.	Pernyataan	Dimensi	Jumlah Skor					Rata-rata Indikator
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Saya menerima upah setiap bulan, sesuai dengan beban pekerjaan yang di kerjakan.	Frekuensi	24	34	12	-	-	70
		Presentase (%)	34,3	48,6	17,	-	-	100
2	Saya mendapat tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh kantor.	Frekuensi	27	32	10	1	-	70
		Presentase (%)	38,6	45,7	14,3	1,4		100
3	Saya mendapat tunjangan kesehatan, hari raya, program pensiun atau liburan.	Frekuensi	18	45	7	-	-	70
		Presentase (%)	25,7	64,3	10	-	-	100
4	Saya mendapat fasilitas, sesuai dengan yang di butuhkan.	Frekuensi	17	48	5	-	-	70
		Presentase (%)	24,3	68,6	7,2	-	-	100
Rata-rata Variabel			30,8	56,8	12,1	0,3	-	100

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan data dari frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan kompensasi. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden yang rata-rata menjawab pernyataan setuju dalam setiap item pernyataan.

- a. Pada pernyataan pertama, mayoritas karyawan menyatakan upah setiap bulan sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan, hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 24 orang menjawab sangat setuju, 34 orang menjawab setuju, dan 12 orang menjawab cukup setuju.
- b. Pada pernyataan kedua, mayoritas karyawan menyatakan kebisingan dapat mengganggu konsentrasi kerja Hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 27 orang menjawab sangat setuju, 32 orang menjawab setuju, 10 orang menjawab cukup setuju, 1 orang menjawab tidak setuju.
- c. Pada pernyataan ketiga, mayoritas karyawan menyatakan aman dengan adanya jaminan yang diberikan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 18 orang menjawab sangat setuju, 45 orang menjawab setuju, dan 7 orang menjawab cukup setuju.
- d. Pada pernyataan keempat, mayoritas karyawan menyatakan nyaman dengan adanya suhu udara yang ideal. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi

pernyataan 17 orang menjawab sangat setuju, 48 orang menjawab setuju, dan 5 orang menjawab cukup setuju.

4. Kinerja karyawan

Data yang terkumpul dari kuesioner tentang kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) dengan menggunakan 4 butir pernyataan dengan masing-masing jawaban skornya 1-5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui presentase jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.9 Frekuensi Pernyataan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Dimensi	Jumlah Skor					Rata-rata Indikator
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu perusahaan.	Frekuensi	21	37	12	-	-	70
		Presentase (%)	30	52,9	17,1	-	-	100
2	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang di terima.	Frekuensi	18	45	7	-	-	70
		Presentase (%)	25,7	64,3	10	-	-	100
3	Saya telah melakukan pekerjaan yang maksimal	Frekuensi	17	48	5	-	-	70
		Presentase (%)	24,3	68,6	7,1	-	-	100
4	Saya dapat memenuhi standar kerja yang telah di tentukan.	Frekuensi	35	26	8	1	-	70
		Presentase (%)	50	37,1	11,4	1,4	-	100
Rata-rata Variabel			32,5	55,8	11,4	0,3	-	100

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan data dari frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden yang rata-rata menjawab pernyataan setuju dalam setiap item pernyataan.

- a. Pada pernyataan pertama, mayoritas karyawan menyatakan memiliki target kinerja yang harus dicapai, hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 21 orang menjawab sangat setuju, 37 orang menjawab setuju, dan 12 orang menjawab cukup setuju.
- b. Pada pernyataan kedua, mayoritas karyawan menyatakan memiliki ketelitian dalam menerima pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi

pernyataan 18 orang menjawab sangat setuju, 45 orang menjawab setuju, dan 7 orang menjawab cukup setuju.

- c. Pada pernyataan ketiga, mayoritas karyawan menyatakan telah melakukan pekerjaan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 17 orang menjawab sangat setuju, 48 orang menjawab setuju, dan 5 orang menjawab cukup setuju.
- d. Pada pernyataan keempat, mayoritas karyawan menyatakan telah memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi pernyataan 35 orang menjawab sangat setuju, 26 orang atau menjawab setuju, 8 orang atau menjawab cukup setuju, dan 1 orang menjawab tidak setuju.

4.3. Uji Instrumen Pengumpulan Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table $(n-2)$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada table 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas

Variabel/ Indikator		Kriteria 1			Kriteria 2	
No	Stres Kerja	r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	Keterangan
1	X1.1	0,912	0,2352	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,630	0,2352	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,706	0,2352	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,924	0,2352	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja						
1	X2.1	0,867	0,2352	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,772	0,2352	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,739	0,2352	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,665	0,2352	0,000	0,05	Valid
Kompensasi						
1	X3.1	0,810	0,2352	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,825	0,2352	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,763	0,2352	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,706	0,2352	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan						
1	Y1	0,788	0,2352	0,000	0,05	Valid
2	Y2	0,757	0,2352	0,000	0,05	Valid
3	Y3	0,708	0,2352	0,000	0,05	Valid
4	Y4	0,751	0,2352	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 6

Dari table 4.10 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, hal ini karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,700$. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X_1)	0,816	0,700	Reliabel
2	Lingkungan Kerja(X_2)	0,799	0,700	Reliabel
3	Kompensasi(X_3)	0,807	0,700	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,798	0,700	Reliabel

Sumber: Lampiran 7

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi criteria untuk dikatakan reliable yaitu $> 0,700$, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	0,008
2	Stres Kerja (X_1)	0,589
3	Lingkungan Kerja(X_2)	0,244
4	Kompensasi(X_3)	0,163

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,008 + 0,589X_1 + 0,244X_2 + 0,163X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Kompensasi

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

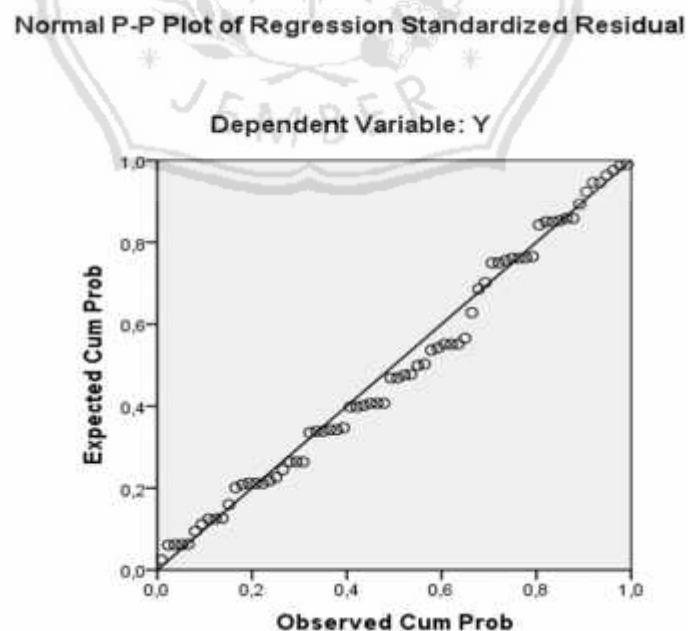
- a. Konstanta = 0,008 menunjukkan besaran kinerja karyawan 0,008 satuan pada saat Stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi sama dengan nol.
- b. X₁ = 0,589 artinya meningkatnya Stres kerja per 0,589 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila lingkungan kerja dan kompensasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat tanggapan karyawan tentang stress kerja akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan dengan asumsi lingkungan kerja dan kompensasi konstan.
- c. X₂ = 0,244 artinya meningkatnya Lingkungan kerja per 0,244 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila stres kerja dan kompensasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat tanggapan karyawan tentang lingkungan kerja akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan dengan asumsi stres kerja dan kompensasi konstan.
- d. X₃ = 0,163 artinya meningkatnya kompensasi per 0,163 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila stres kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin

meningkat tanggapan karyawan tentang kompensasi akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan dengan asumsi stres kerja dan lingkungan kerja konstan.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas penelitian data dalam penelitian dapat dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas
Sumber : Lampiran 8

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.13 : Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Stres Kerja (X_1)	0,467	2,141
2	Lingkungan Kerja(X_2)	0,286	3,499
3	Kompensasi(X_3)	0,255	3,917

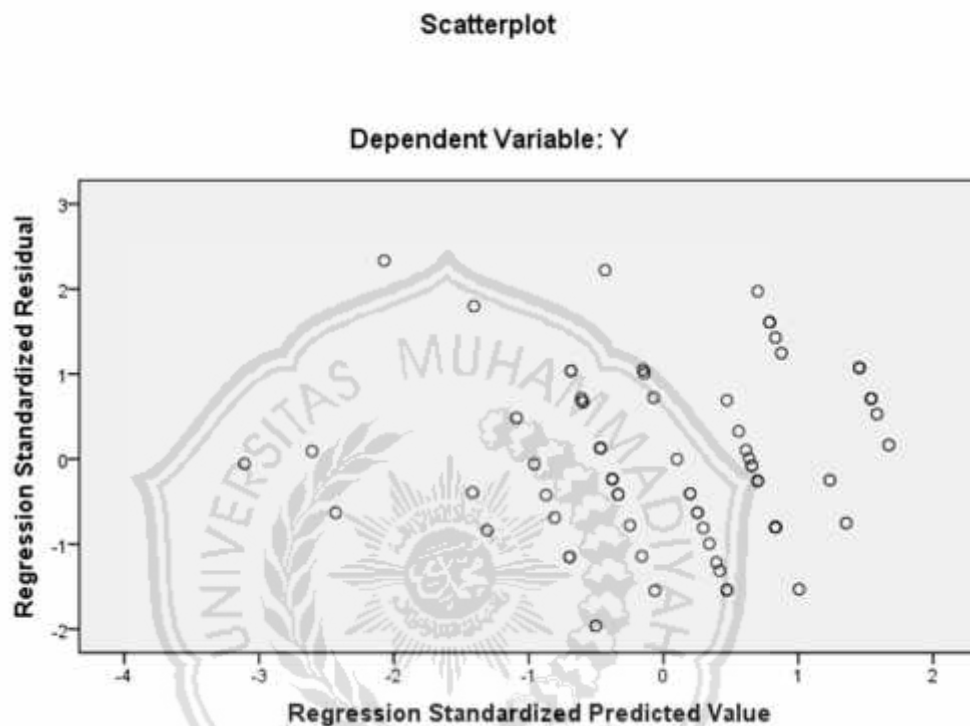
Sumber : Lampiran 8

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 23. Apabila pada

gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013).



Gambar 4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 8

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Uji T

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistic t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (p -value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,005 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesisi ditolak.

Tabel 4.14 Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Stres kerja (X_1)	0,000	0,05	16,154	1,6683	Signifikan
2	Lingkungan kerja(X_2)	0,000	0,05	4,183	1,6683	Signifikan
3	Kompensasi(X_3)	0,003	0,05	3,059	1,6683	Signifikan

Sumber: Lampiran 8

Dari tabel 4.14, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut :

- Hasil uji stres kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (16,154) > t_{tabel} (1,6683) yang berarti bahwa hipotesis stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat tanggapan responden tentang stres kerja akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.
- Hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (4,183) > t_{tabel} (1,6683) yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat

tanggapan responden tentang lingkungan kerja akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.

- c. Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,059) > t_{tabel} (1,6683)$ yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat tanggapan responden tentang kompensasi akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.

4.7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.15: Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,973
2	<i>R Square</i>	0,948
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,945

Sumber: Lampiran 8

Dari tabel 4.15, diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,945. Hal ini berarti 94,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 0,055 atau 5,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.8. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh secara parsial Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- a. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap keputusan pembelian. Dengan taraf signifikansi 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel stres kerja dipertahankan guna menstabilkan kinerja karyawan agar tetap seimbang. Menurut Hariandja (2002), Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, Hambatan-Hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Kesimpulan di atas menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres. Bagaimana bentuk stress yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya terhadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stres padanya. Walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stres yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stres atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya.

Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Saina (2013) dan Tri (2017) menunjukkan bahwa penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan taraf signifikansi 0,00 atau

lebih kecil dari 0,05 maka variabel lingkungan kerja dipertahankan guna meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan oleh perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman, kesesuaian lingkungan kerja apat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien.

Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Penelitian Moulana (2017). Penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan taraf signifikansi 0,003 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel kompensasi dipertahankan guna meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Martoyo (2007) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employee*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu.

Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Kasenda (2013). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan

analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.signifikan terhadap keputusan pembelian.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistic yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,589) dan signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (16,154) > t_{tabel} (1,6683)$ yang berarti bahwa hipotesis stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,244) dan signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (4,183) > t_{tabel} (1,6683)$ yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,163) dan signifikansi hitung sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,059) > t_{tabel} (1,6683)$ yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember.

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.15 diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,945. Hal ini berarti 94,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 0,055 atau 0,55% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Rumah Sakit perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh faktor individu, kelompok dan organisasi melalui kegiatan yang memotivasi seperti kegiatan diluar kantor. yaitu, rekreasi, out bond, waktu relaksasi, senam pagi keterbukaan yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan yang optimal.
2. Di sarankan pihak manajemen juga dapat memastikan kondisi lingkungan kerja tiap-tiap jabatan/posisi apakah sudah dapat mendukung karyawan sehingga tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat tercapai secara seimbang.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) perlu memperhatikan kebutuhan karyawan. Misalnya, kompensasi. Karena karyawan merupakan asset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajua. Oleh Karena itu, mensejahterakan karyawan menjadihal yang paling mendasar. Pemberian motivasi juga harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga totalitas dalam bekerja akan semakin bertambah baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti di instansi lain yang belum pernah di teliti agar memperoleh hasil yang bervariasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitimisetto ,2002. *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta : Galia Indonesia
- A. Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Akdon dan Riduwan. 2007. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan disertai Ilmu Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Azhad. M.Naely, Anwar, Nurul Qomariah. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan I. Jember : CV. Cahaya Ilmu.
- Dale Yolder. 1981. *Personal Management and Industrial Relation, Sixth Edition*. New Delhi : Prentice Hall of India. Page 47.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Mariot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pt Gramedia Widia Indonesia (Grasindo). Hal 279.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia.
- Hasibuan, Malayu SP 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. STIE YKKPN. Yogyakarta.
- Juliansyah Noor. (2011). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Kasenda, Ririvega. (*Kompensasi, Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*). Jurnal EMBA Vol 1 No 3 Juni 2013, Hal 853-859.
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Malayu S.P Hasibuan. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mardiana, 2005. *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFF.
- Marzuki. 2005. *Metodologi Riset*. Yogyakarta : Ekonisia.
- Moulana. Ferry, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami. 2017. *(Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Telkom Indonesia. Tbk Witel Jatim Selatan)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No. 1 Maret 2017.
- Mutiara S. Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia. Hal 21.
- Nur, Saina. *(Konflik, Stres kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate)*. Jurnal EMBA Vol 1 No.3 September 2013, Hal 739-749.
- Prayitno. 2010. *Layanan Bimbingan Kelompok dan Konseling Kelompok*. Universitas Negeri Padang.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bandung : PT Refika Aditama
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ; Cv Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Rinaka Cipta.
- Sondang P. Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Pt Bumi Aksara. Hal 281.

Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta : Ghalia.

Undang-Undang Ketenagakerjaan. 2003. Cetakan pertama. Focus Media. Bandung.

Warnanti, Asri. (*Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Lenteng agun*). Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 02, Agustus 2014 - Januari 2015.

Wartono, Tri. (*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Majalah Mother and Baby*).Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 4, No 2, April 2017).

