

## Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal

Wahyu Erianto<sup>1</sup>, Estu Mahanani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Persada Indonesia Y.A.I, erianto.wahyu@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Persada Indonesia Y.A.I, mahananiestu3@gmail.com

### DOI

<https://doi.org/10.26740/jupe.v10n2.p96-107>

### Article history

*Received*

3 December 2021

*Revised*

20 December 2021

*Accepted*

21 December 2021

### How to cite

Erianto, W., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja pada RSUD SURADADI Kab. Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 10(2), 96-107.

<https://doi.org/10.26740/jupe.v10n2.p96-107>

### Kata Kunci:

Prestasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja

### Keywords:

*Work Achievement, Compensation, Work Satisfaction, Work Stress*

### Corresponding author

#### Estu Mahanani

mahananiestu3@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja pada RSUD SURADADI Kab. Tegal. Dalam penelitian ini digunakan data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan teknik kuesioner untuk pengumpulan data dengan jumlah sample sebanyak 58 responden, yang terdiri dari Pegawai RSUD SURADADI Kab. Tegal. Analisis data yang digunakan dimulai dengan Uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas data, kemudian dilanjutkan dengan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas regresi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan regresi parsial dan simultan, koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian, analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 77.2%. Selain itu, ditemukan bahwa variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap Prestasi Kerja, sedangkan variabel Stress Kerja tidak memiliki hubungan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Selain itu, variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, work satisfaction and work stress on work at RSUD SURADADI Kab. Tegal. In this study, primary data and secondary data were used. This study uses quantitative methods, using a questionnaire technique for data collection with a sample of 58 respondents, consisting of employees of RSUD SURADADI Kab. Tegal. The data analysis used begins with a data quality test consisting of a data validity test and a data reliability test, then continued with descriptive statistics, a classical assumption test consisting of a regression normality test, a multicollinearity test, and a heteroscedasticity test. Hypothesis testing using a significant partial and simultaneous regression test, the coefficient of determination using the SPSS version 25.0 for windows program. Based on the results of the study, the analysis of the coefficient of determination showed that the variables of Compensation, Work Satisfaction, Job Stress Affecting Work Achievement were 77.2%. In addition, it was found that the compensation and activity variables partially have a significant relationship to Work Achievement, while the work stress variable does not have a significant relationship to Work Achievement. In addition, the variables of compensation, worksatisfaction and work stress simultaneously have a significant effect on work Achievement.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi, baik institusi maupun perusahaan karena SDM faktor kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Setiap pegawai perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanya sebagai salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Dalam dunia kerja, seorang pegawai senantiasa dituntut untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan dan jika pegawai tersebut dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu maka perusahaan akan mengapresiasi dan akan memberikan kompensasi atas prestasi kerja pegawai tersebut.

Bagi perusahaan, setiap karyawan adalah aset berharga dan pemain kunci dalam membantu perusahaan mencapai visi dan misi menuju kesuksesan. Perusahaan mencari profesional yang jujur, berintegritas, disiplin, bertanggung jawab dan termotivasi untuk maju seiring berkembangnya perusahaan.

Semangat kerja karyawan seyogyanya di dukung oleh kompensasi yang baik dari perusahaan, komunikasi yang lancar tanpa hambatan baik sesama karyawan maupun dengan atasan langsung, dan menekan stres kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang membanggakan baik untuk diri karyawan sendiri maupun untuk pengembangan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja, motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2019:151) "Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2017:87) "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan Handoko (2012:19)

mengartikan prestasi kerja sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Rivai, 2015:274). Menurut Russel dalam Sutrisno (2010:179), indikator dari penilai kinerja karyawan yaitu: a) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan. b) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. c) *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang di kehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain. d) *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kegiatan dari setiap unit penggunaan sumber daya. e) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan dari seorang supervise untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. f) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Dharma (2003:335) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu: a. Pengukuran kuantitas, melibatkan keluaran atau output dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. b. Pengukuran kualitas, keluaran yang mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan" yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran. c. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor Pertama yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah Kompensasi. Kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan menentukan tingkat prestasi kerja pegawai dan keberhasilan perusahaan/ institusi. Menurut Hasibuan (2017:118) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Sedangkan menurut Hamali (2018:78) "Kompensasi dimaksudkan

sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan”. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat di pertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja.

Menurut Swasto (2011: 79) kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan oleh organisasi. Sedangkan dari sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja. Simamora (2006: 442) kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Menurut Mondy (2008: 4) komponen kompensasi terbagi menjadi dua macam, yaitu: a. Kompensasi finansial menurut Bangun (2012: 255) adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya, seperti gaji, insentif dan tunjangan. b. Kompensasi non finansial menurut Mondy (2008: 4) adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non finansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dan tingkat keberhasilan perusahaan/institusi.

Menurut Sutrisno (2019:74) “Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:202) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, baik yang berupa finansial maupun non finansial. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan

terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan prestasi kerja. Pegawai yang memiliki tingkat stres tinggi akan mengganggu konsentrasi bekerja sehingga akan mengurangi prestasi kerja pegawai tersebut. Sehingga pada akhirnya prestasi kerja yang didapat oleh pegawai tidak maksimal.

Menurut Mangkunegara (2017:157) “Stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, tekanan darah berlebihan, gangguan pencernaan dan gangguan lainnya. Penyebab stres kerja antara lain, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan antar karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Sedangkan menurut Vanchapo (2020:37) “Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya”. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan dalam sebuah pelayanan di rumah sakit, maka sudah selayaknya Rumah Sakit melakukan suatu mekanisme pemeliharaan Sumber Daya Manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dan secara berkala mengevaluasi kinerja dan prestasi kerja karyawannya agar di dapat pelayanan rumah sakit yang berkualitas.

RSUD Suradadi adalah sebuah Rumah Sakit Umum yang didirikan di Kabupaten Tegal pada tanggal 15 Desember 2009 yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Saat wawancara terhadap seorang pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, Jawa Tengah ditemukan ada beberapa masalah yang berkaitan dengan indikasi kurangnya prestasi kerja pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal diantaranya yaitu :

1. Tidak semua pegawai merasa puas dengan jumlah kompensasi yang diberikan oleh manajemen sehingga prestasi kerja pegawai tidak maksimal.
2. Tidak semua pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Pegawai merasa banyak pekerjaan

yang dapat diselesaikan dengan cara sendiri tanpa memperhatikan prosedur yang ada.

3. Tidak seimbang pegawai dengan pekerjaan yang menumpuk sehingga penyelesaian kerja dengan deadline yang sudah ditentukan atasannya sulit untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai. Tekanan dari luar lingkungan pekerjaan terkadang membuat pegawai merasa stress dan kurang puas dengan hasil kerjanya sehingga prestasi kerja pegawai tidak maksimal.
4. Pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan kurang maksimal sehingga pegawai mengalami stress yang berdampak pada tidak maksimalnya prestasi kerja pegawai.

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahan sebagai berikut: Besarnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai mengakibatkan rendahnya prestasi kerja, ketidakpuasan pegawai dengan beban pekerjaannya mengakibatkan rendahnya prestasi kerja, Tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai mengakibatkan rendahnya prestasi kerja, Belum meratanya bonus yang diberikan kepada pegawai mengakibatkan rendahnya prestasi kerja, Kepuasan kerja pegawai belum merata mengakibatkan rendahnya prestasi kerja, Sebagian para pegawai mempunyai stress kerja yang cukup tinggi sehingga prestasi kerja pegawai menurun.

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas dan keterbatasan dari peneliti maka peneliti membatasi permasalahan pada “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal”. Variabel dalam penelitian ini yaitu, variabel dependen adalah Prestasi Kerja, sedangkan variabel independen yang diteliti adalah Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja.

Dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal”.

Penelitian Terdahulu yang diperoleh peneliti sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan penelitian Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)” hasilnya Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Didukung oleh penelitian Denok Sunarsi, Universitas Pamulang

dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat. Hasilnya Kompensasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan penelitian Rina Milyati Yuniastuti, Dosen STIE Lampung dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro Sistem Di Bandar Lampung” hasilnya kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Didukung oleh penelitian Desty Patras Sri Murni Arrazi B.H Jan, FEB, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado dan hasilnya kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Beberapa penelitian mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa rasa kepuasan kerja yang dimiliki pekerja membuat pekerja untuk meningkatkan kinerjanya (Wijayanti & Subudi, 2014). Dinoka *et al.* (2014) sebelumnya telah melaporkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja kerja karyawan di berbagai sektor bisnis. Prawira & Suwandana (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Shahzad *et al.* (2013) dalam penelitiannya menyatakan ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Nazariadi, 2017). Kepuasan kerja juga memberikan pengaruh yang lebih baik kepada kinerja karyawan (Issac, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Berdasarkan penelitian Yanne Aldi, Febri Susanti STIE “KBP” dengan judul “Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang”, hasilnya stress kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Penelitian Denok Sunarsi, Universitas Pamulang dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat” hasilnya stress kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan

bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal,
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal,
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal,
- 4) Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Sesuai dengan uraian tersebut diatas, penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Terdapat Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
- H2: Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
- H3: Terdapat Pengaruh Stres Kerja (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
- H4: Terdapat Pengaruh Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) secara bersama Terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

## METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai BLUD pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal yang berjumlah 58 orang. Kemudian penulis menggunakan Teknik pengambilan sampel sampel jenuh sebanyak 58 orang. Instrument (kuesioner) berdasarkan indikator dari definisi operasional variabel menurut Hasibuan (2017) yaitu untuk Kompensasi, kepuasan kerja dan Prestasi kerja sedangkan Stres kerja menurut Vanchapo (2020).

Metode penelitian adalah penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang fakta-fakta yang terjadi berdasarkan wawancara dan kuisioner sedangkan penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Analisis data yang digunakan adalah Uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas data, kemudian uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas regresi, uji

multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan regresi parsial dan simultan, koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 *for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dari hasil pengujian data menunjukkan r hitung > rtabel (0.254), maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid, maka untuk pengujian data variabel berikutnya semua variabel kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja dan prestasi kerja dapat digunakan.

### Uji Reliabilitas

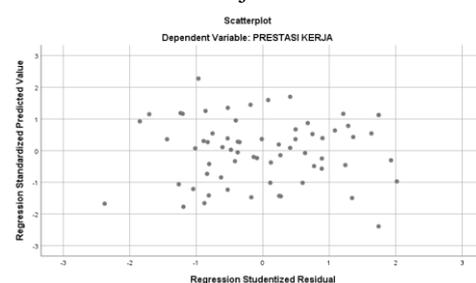
Hasil uji realibilitas mendapatkan Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,955 (kompensasi), 0,981 (kepuasan kerja), 0,968 (stres kerja) dan 0,976 (prestasi kerja). Sesuai dengan kriteria, nilai tersebut sudah melebihi dari 0,60. Kuesioner yang disebar memiliki tingkat realibitas yang sangat baik dan hasil kuesionernya dapat dipercaya.

### Uji Normalitas

Data residual Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, dengan asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Output SPSS 25 for windows, diolah 2021

Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali serta penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*, sehingga pada model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

Pada bagian *Collinearity Statistics* diketahui nilai *tolerance* untuk variabel Kompensasi (X1) adalah 0.708, Kepuasan Kerja (X2) adalah 0.416, dan Stress Kerja (X3) adalah 0.460 ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan < dari 1.000. Sementara nilai VIF untuk variabel Kompensasi (X1) adalah 1.413, Kepuasan Kerja (X2) adalah 2.406, dan Stress Kerja (X3) adalah 2.176 ketiga variabel tersebut memiliki nilai < 10,000. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji *multikolinieritas* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala *multikolinieritas* dalam model regresi.

### Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji korelasi Parsial Antara Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

		Correlations	
		KOMPEN SASI	PRESTASI KERJA
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Output SPSS 25 for windows, diolah 2021

Berdasarkan tabel 1 korelasi parsial antara kompensasi (X<sub>1</sub>) dengan prestasi kerja (Y) adalah 0.850 dimana variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Stress Kerja (X<sub>3</sub>) tetap. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara kompensasi terhadap prestasi kerja, jika kompensasi meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat, demikian sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami Universitas Brawijaya Malang, Kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Hasilnya sama dengan penelitian Muhammad Firdaus (2020) Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Penelitian Kalista Sekar Widena dan Bambang Swasto Sunuharyo mengenai Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Sahid Montana Malang menunjukkan bahwa variabel kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan cara perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan tersebut dapat memiliki prestasi kerja yang baik, karena itu

perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan.

Perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan bayaran dalam bentuk uang yang diperoleh karyawan seperti gaji atau upah dan bonus. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dan lain sebagainya. Sedangkan kompensasi non finansial berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Besarnya kompensasi harus ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh karyawan sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterima. Perusahaan harus dapat bersikap adil kepada karyawannya, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi dan memperhatikan kebutuhan para karyawannya, antara lain dengan memberikan kompensasi secara adil berdasarkan kemampuan dan jabatan. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai prestasi kerja yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji korelasi Parsial Antara Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

		Correlations	
		PRESTASI KERJA	KEPUASAN KERJA
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	1	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
KEPUAS AN KERJA	Pearson Correlation	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS25 For Windows, diolah 2021

Korelasi parsial antara kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dengan prestasi kerja (Y) adalah 0.636 dimana variabel

kompensasi kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_3$ ) adalah tetap. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan kuat antara kepuasan kerja dan prestasi kerja, jika kepuasan kerja meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat, demikian sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Desty Patras Sri Murni Arrazi B.H Jan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi karyawan dengan tingkat kepuasan rendah terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan rendah.

Hasil penelitian Andrias Horhoruw menunjukkan bahwa kepuasan kerja terkait imbalan jasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan pengawasan (*supervisor*) dan manajemen dalam rumah sakit terhadap kinerja perawat, kepuasan dengan rekan kerja juga memberi pengaruh yang signifikan dengan kinerja perawat sedangkan kepuasan dengan kondisi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja.

Sowmya & Panchanatham (2011) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang kurang. Hal ini berarti jika kepuasan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan semakin baik, sebaliknya jika kepuasan kerja semakin buruk maka kinerja karyawan akan semakin buruk pula. Karyawan yang puas memiliki sikap positif tentang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menyiratkan kebahagiaan serta antusiasme karyawan dengan pekerjaannya dan itu merupakan komponen kunci yang mengarahkan karyawan untuk promosi, peningkatan pendapatan, pengakuan dan pencapaian tujuan-tujuan lain yang mengarah ke pemenuhan perasaan. Target dan prestasi tergantung pada kepuasan karyawan yang pada nantinya akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan, pertumbuhan, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kualitas kerja organisasi.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa bahagia dalam pekerjaan mereka dan tidak mencoba untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasinya.

Tabel 3. Hasil Uji korelasi Parsial Antara Stress Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

		Correlations	
		PRESTASI KERJA	STRESS KERJA
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	1	-.331**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
STRESS KERJA	Pearson Correlation	-.331**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Output SPSS 25 for windows, diolah 2021

Berdasarkan tabel 3, korelasi parsial antara stress kerja ( $X_3$ ) dengan prestasi kerja (Y) adalah -0.331 dimana variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) tetap. Hal ini berarti terdapat hubungan yang negatif dan sangat lemah antara stress kerja dan prestasi kerja, jika stress kerja meningkat maka prestasi kerja akan menurun, demikian sebaliknya.

Hasil penelitian ini diperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja (Dar *et al.* 2011, Rafsanjani *et al.* 2019, Rafsanjani *et al.* 2020, Rafsanjani *et al.* 2021). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan, menyebabkan penurunan kinerja. Noermijati (2017) juga menyatakan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan Kotteeswari & Sharief (2014) bahwa ada pengaruh negatif pada stress kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Warraich *et al.* 2014, Rafsanjani *et al.* 2019, Rafsanjani *et al.* 2020)

Hasil penelitian Kanaka (2019) juga mendukung penelitian ini bahwa stress kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap kinerja pengguna barang. Alam *et al.* (2015) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perbankan Sektor di Khyber Pakhtunkwa Pakistan. Jehangir *et al.* (2011) stress kerja memiliki korelasi negatif dengan kinerja pekerjaan. Hasil penelitian Olusegun *et al.* (2014) juga menyatakan juga bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian lain, Putra & Rahyuda (2015) menyatakan bahwa ada efek negatif dari stress kerja terhadap kinerja. Ahmed & Ramzan (2013) juga menyatakan antara stress kerja dan prestasi kerja berkorelasi negatif.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harianto *et al.* (2008), menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan Zafar *et al.* (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara stress

kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yanne Aldi, Febsri Susanti STIE“KBP” bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan Penelitian Denok Sunarsi (2018) dengan hasil berlawanan yaitu stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Stress Kerja mempunyai hubungan erat dengan Prestasi Kerja seseorang, Menurut Handoko (2001:201) Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian Anisah Nurmalarasi maka diketahui bahwa variabel Stress Kerja (ketegangan kerja, kebosanan kerja, kegelisahan kerja dan cepat marah) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai (tanggungjawab, kedisiplinan dan kerjasama) pada Kantor Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. Oleh karena itu, tingkat stress kerja pegawai hendaknya juga menjadi perhatian khusus karena Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat kepada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

### Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi Berganda antara Kompensasi (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), Stress Kerja (X<sub>3</sub>) Prestasi Kerja (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.759	3.124

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil Output SPSS 25 for windows, diolah 2021

Dari tabel diatas, Koefisien korelasi Kompensasi (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), Stress Kerja (X<sub>3</sub>) Prestasi Kerja (Y) adalah 0.879 yang berarti Kompensasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat terhadap Prestasi Kerja (Y). Dengan demikian, jika variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja (X) meningkat maka Prestasi Kerja (Y) juga akan meningkat.

### R<sup>2</sup> (Koefisien Determinan)

Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,772, yang terbentuk dari pengkuadratan nilai “R” yaitu sebesar  $0,386 \times 0,386 = 0.772$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) Kompensasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja memberikan pengaruh sebesar  $0,772 = 77.2\%$  terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) dan sisanya  $100\% - 77.2\% = 22.8\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini. Misalnya variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan variabel lain diluar penelitian.

### Analisis Statistik Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
(Constant)	4.232	3.533		
KOMPENSASI	.627	.067	.719	
KEPUASAN KERJA	.180	.059	.307	
STRESS KERJA	-.056	.073	-.073	-.760

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil Output SPSS 25 for windows, diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.232 + 0.627 (X_1) + 0.180 (X_2) - 0.056 (X_3)$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

Konstanta = 4.232

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel bebas (Kompensasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja) maka variabel Prestasi Kerja sebesar 4.232. Dengan kata lain variabel Prestasi Kerja sebesar 4.232 sebelum atau tanpa adanya variabel (Kompensasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja (dimana X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> = 0).

#### Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> ini sebesar 0,627 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Kompensasi satu satuan maka variabel (Y) Prestasi Kerja akan naik sebesar +0.627 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### Koefisien Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> ini sebesar 0,180 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Kepuasan Kerja satu satuan maka variabel (Y) Prestasi Kerja akan naik sebesar +0.180

dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

### Stress Kerja ( $X_3$ )

Nilai koefisien regresi  $X_1$  ini sebesar -0,056 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Stress Kerja satu satuan maka variabel (Y) Prestasi Kerja akan turun sebesar -0.056 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

### Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>	
	Model	T	Sig.
1	(Constant)	1.198	.236
	KOMPENSASI	9.314	.000
	KEPUASAN KERJA	3.048	.004
	STRESS KERJA	-.760	.450

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil Output SPSS 25 for windows, diolah 2021

### Pengujian Variabel Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  9.314 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.000 Sehingga diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.314 > 1.673$ ), dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  jadi dapat dikatakan  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Yang artinya Kompensasi berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada RSUD SURADADI Kab. Tegal (Y).

Seseorang bekerja dalam suatu perusahaan untuk memperoleh imbalan atau balas jasa untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, perusahaan memberikan penghargaan dengan jalan memberikan kompensasi bagi karyawannya. Hasil ini mempunyai arti bahwa kompensasi finansial diduga secara signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kompensasi finansial semakin baik, maka kinerja karyawan semakin baik, sebaliknya jika kompensasi finansial semakin buruk maka kinerja karyawan akan semakin buruk pula.

Darmawan (2018) menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Etebu (2016) menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Fredriksz (2017) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Baharuddin *et al.* (2012) menyatakan juga bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, Nurjahjani (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Imbalan Finansial Terhadap Prestasi Kerja” menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Pemasaran Jiwa Asih Bumi Jaya Branch Malang. Kompensasi finansial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Siagian *et al.*, 2018). Hal ini didukung dari penelitian Siregar (2011) dan Muguongo *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingkir (2015) menyatakan kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Pengujian Variabel Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil olah data SPSS menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3.048 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.004 Sehingga diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.048 > 1.673$ ), dan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$  jadi dapat dikatakan  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada RSUD SURADADI Kab. Tegal (Y).

Ujiyanto & Suhermin (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Effect of work stress and role conflict on job satisfaction, burn out and performance of female nurses in the sawerigading palopo public hospital* menyatakan kepuasan kerja secara positif memberikan dampak pada prestasi kerja perawat perempuan di Rumah Sakit Sawerigading Palopo Umum. Hal ini berarti bahwa pada tingkat yang lebih tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pekerjaan perawat perempuan.

### Pengujian Variabel Stress Kerja terhadap Kinerja Pemasaran

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  -0.760 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.450 Sehingga diketahui  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0.760 < 1.673$ ), dan tingkat signifikansi  $0,450 > 0,05$  jadi dapat dikatakan  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak. Yang artinya Stress Kerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan arah negative terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada RSUD SURADADI Kab. Tegal (Y).

Dar *et al.* (2011) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang

dirasakan oleh karyawan, menyebabkan penurunan kinerja. Noermijati (2017) menyatakan, stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pernyataan Kotteeswari & Sharief (2014), bahwa ada pengaruh negatif pada stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti pada Pegawai pada RSUD SURADADI Kab. Tegal (Y), maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada RSUD SURADADI Kab. Tegal (Y).
2. Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada RSUD SURADADI Kab. Tegal (Y).
3. Stress Kerja (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh secara signifikan dengan arah negative terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada RSUD SURADADI Kab. Tegal (Y).
4. Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada RSUD SURADADI Kab. Tegal (Y).

Hasil penelitian ini mampu dijadikan sebagai sumbangan ilmu bagi para peneliti dalam proses penelitian selanjutnya di dalam pengembangan ilmu yang berkaitan dengan variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Prestasi kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya
- Ariani, Darmastuti et all. (2013) "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan)" dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 1 No. 1 April 2013.
- Baharuddin, Aris,et all (2012). "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN

(Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)" dalam *Jurnal Profit* Volume 6 No. 2.

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi*, Cetakan Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dar, L., Akmal, A., Naseem, M. A., & Khan, K. U. D. (2011). *Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan*. *Global Journal of Management and Business*, 11(6), 1–4.
- Dinoka, G. N. P., Khatibi, A., Navaratna, N., & Chinna, K. (2014). *Job satisfaction and job performance among factory Employees in apparel sector*. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 3(1).
- Darmawan, P. (2018). *Effect of Employee Integrity and Financial Compensation to Employee Performance in Education and Educational Leadership at East Java Provincial Training and Education Agency*. *Int. J. Adv. Res*, 6 (7), 335–340.
- Etebu, C. (2016). *Financial Compensation and Employee Performance of Bayelsa State Civil Service*. *Journal of Resources Development and Management*, 11, 1–6.
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 143–15.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Strategi Mengelola Karyawan
- Hani Handoko, (2017), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kanaka, I. W. G. W. (2019). The effect of job stress and self leadership towards performance of user goods manager in the Bali provincial government with supportive leadership as moderating. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 7(2), 441–462.
- Kotteeswari, M., & Sharief, T. (2014). Job Stress And Its Impact On Performance Employees Working In

- BPOS. *International Journal of Advanced Research in Management*, 5(2), 19–27.
- Marjuni, Sukmawati. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV Sah Media.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta. Erlangga.
- Nazariadli, S. (2017). *The Trade-Offs between Job Satisfaction, Performance, and Locus of Control on Job Performance: Case of Sohana Outfitters Company*. *J Tourism Hospital, an Open Access Journal*, 6 (1), 231 – 240.
- Nurmalasari, Anisah. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau.
- Nurjahjani, F. (2012). Pengaruh Imbalan Finansial terhadap Prestasi Kerja. *Modernisasi. Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 3(1).
- Noermijati, D. P. (2017). *The Trade-Offs between Job Satisfaction, Performance, and Locus of Control on Job Performance: Case of Sohana Outfitters Company*. *J Tourism Hospit, an Open Access Journal*, 6(1), 1–6.
- Patras, Destry, et all (2017). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado” dalam *Jurnal EMBAVol.5 No.2 Juni 2017*, Hal. 1978–1988
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8), 5060–5089.
- Issac, S. S. (2017). *Divulging The Teachers Job Satisfaction Effect on Better Work Performance*. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*, 8(3), 279–290.
- Rafsanjani, M.A., Pamungkas, H. & Rahmawati, E.D. 2019. Does teacher-student relationship mediate the relation between student misbehavior and teacher psychological well-being? *JABE: Journal of Accounting and Business Education*. 4(1), 34-44. DOI: <http://dx.doi.org/10.26675/jabe.v4i1.8411>
- Rafsanjani, M.A., & Rahmawati, E.D. 2019. Stress Exposure and Psychological Well-being: Study on Beginning Teacher. *JABE: Journal of Accounting and Business Education*. 3(2), 162-169. DOI: <http://dx.doi.org/10.26675/jabe.v3i2.5757>
- Rafsanjani, M.A., Ghofur, M.A., Fitriyati, D., & Dewi, R.M. 2020. Does Perceived Organizational Support Mitigate the Negative Effect of Teacher-Researcher Role Conflict among Lecturers? (Evidence from Indonesia). *Pedagogika*. 138(2), 25-36. DOI: <https://doi.org/10.15823/p.2020.138.2>
- Rafsanjani, M.A., Pamungkas, H., Prakoso, A.F., & Sholikhah, N. 2020. Does Teacher-Researcher Role Conflict Influence Psychological Well-Being Among the Lecturers? *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*. 5(2), 287-296. DOI: <https://doi.org/10.24042/tadris.v5i2.6091>
- Rafsanjani, M.A., Hakim, L., Laily, N., Wijaya, P.A., & Irwansyah, M.R. 2021. Exploring the predictor of innovative teaching using the job demands-resources model. *The Education and science journal*. 23(3), 58-74. DOI: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-3-58-74>
- Rivai, Veitzhal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke-7*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Shahzad, L. M., Ahmad, M., Qasim, M., Mushtaq, M., Amber Ferdoos, & Naeem, H. (2013). *Impact of employee's job satisfaction on organizational performance*. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 166–171.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, J. A., Falimunthe, R. F., & Siahaan, E. (2018). *The Effect of Financial Compensation, Work and Family Environment on Employee Performance at PT. Bank Sumut Coordinating Branch Medan*. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 4(8), 144–149.
- Siregar, E. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kinerja individual, dan sistem kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 16, 81–93.
- Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2011). *Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India*. *Journal of Law and Conflict Resolution*, 3(5)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunarsi, Denok. (2018). “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Padapt Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat” dalam *JIMF (Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Forkamma), Vol.1, No.2, Februari 2018
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suyuthi, Fitri Nurmadhani, et al.(2020). Teori, Tujuan dan Fungsi Dasar-Dasar Manajemen. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press
- Tingkir, M. S. D. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. *Agora*, 3(2), 16–21.
- Ujianto, N., & Suhermin. (2018). *Effect of work stress and role conflict on job satisfaction, burn out and performance of female nurses in the Sawerigading Palopo public hospital. European Journal of Business and Social Sciences*, 6(11), 204 – 215.
- Vanchapo, A, R (2020). Beban Stres dan Stres Kerja. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media
- Yuniastuti, Rina Milyati. (2011) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System Di Bandar Lampung” dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2 April 2011 : 199-210
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Warraich, U. A., Raheem, A. R., Nawaz, A., & Imamuddin, K. (2014). *Impact of Stress on Job Performance: An Empirical Study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. Journal of Management Sciences*, 3 (7), 14–17.
- Widena, Kalista Sekar, Sunuharyo, Bambang Swasto. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Sahid Montana Malang. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61 No.1 Agustus 2018.
- Wijayanti, N. K. A. L., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (11), 3396– 3414.