

# **PENGARUH UPAH, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TIDAK TETAP (PTT) DI RSUD EMBUNG FATIMAH KOTA BATAM**

**Kalvin Rico Telaumbanua, Ade Parlaungan Nasution dan Lukmanul Hakim**  
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan

## **ABSTRACT**

In this study, the authors intend to answer a few basic ideas, so research to be answered through this research are : Are Wages influence on employee performance, Is Work Environment influence on employee performance, Is Work Stress influence on employee performance, and Do Wages, Work Environment and Job stress jointly influence on employee performance in RSUD Embung Fatimah Batam City.

The results of this study indicated with tcount, that wages have a significant and positive effect on employee performance amounted to  $3,133 > 1,294$ . The working environment has a positive and significant impact on employee performance amounted to  $2,736 > 1,294$ . And job stress has a positive and significant impact on employee performance amounted to  $3,399 > 1,294$ .

Like wise with Wages, Work Environment and Stress work together-together have an influence on employee performance in Batam City Hospital Fatimah Embung indicated by the value of  $R^2$  (R Square) of 0.841 or 84.1 %. This means the ability to variables Wages, Working Environment and Work Stress in explaining variable employee performance is 84.1 %, which means quite closely. The remaining 15.9% is explained by other variables not in this study.

**Keywords : Wages, Work Environment, Work Stress and Employee**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Memperhatikan Upah, lingkungan kerja dan stress kerja pegawai dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawai meningkat Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan upah yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Dengan ditambah lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dan tingkat stress kerja yang tidak terlalu berlebih yang dirasakan oleh para pegawainya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja yang maksimal.

Menurut Rivai (2005) "Upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi". Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang di berikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif teta p, upah dapat

berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Menurut Ruky (2006) PP No 8 tahun 1981, “upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau perundang-undangan dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha ( pemberi kerja ) dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya”.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja

dan penerima kerja  
(Heidjarahman dan Husnan, (2009)

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab penurunnya kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah upah karyawan dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu faktor upah dan gaji ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan.

Menurut Matris dan Jakson (2010) “ Upah adalah merupakan faktor yang penting yang bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi lain”. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan.

Di dalam pemberian kompensasi manajemen perlu diperhatikan prinsip keadilan, keadilan disini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut sehingga ada keseimbangan antara “Input dan Output” (Radiq, 2007).

Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 2009). Lingkungan kerja

fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Selain faktor upah dan lingkungan kerja factor lain nya adalah stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku Stress and Health, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Dari hasil wawancara dan studi kasus yang dilakukan peneliti pada pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam pada tanggal 6 Januari 2016 didapatkan hasil yang mengatakan bahwa upah belum memenuhi standar UMK (Upah Minimum Kota) yang dicanangkan kota batam, lingkungan kerja seperti kurangnya fasilitas kenyamanan seperti ketersediaan AC sebagai penyejuk, pengharum ruangan yang dapat menyebabkan bau yang tak sedap mengganggu dalam keefektifan dalam melaksanakan tugas dan stress kerja internal antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, tugas atau unit kerja tidak sesuai dengan pendidikan pegawai yang dapat menyebabkan stress kerja, serta konflik eksternal seperti konflik antara karyawan dengan masyarakat dilingkungan RSUD Embung Fatimah yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai dalam pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan pada masyarakat ditandai dengan keterlambatan hadir karyawan, kurangnya keramahan terhadap pasien yang berobat ke rumah sakit, stress yang mempengaruhi emosi pegawai dalam pemberian pelayanan kesehatan berhubungan dengan tingkat kinerja/karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul:serta loyalitas karyawan terhadap rumah sakit dan tingginya tingkat pengajuan resign yang terjadi di RSUD Embung Fatimah.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa upah, lingkungan kerja dan stress kerja.

## ***“PENGARUH UPAH, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TIDAK TETAP (PTT) DI RSUD EMBUNG FATIMAH KOTA BATAM ”***

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah upah, lingkungan kerja, dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. Pengertian Upah

Menurut Rivai (2005) "Upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi". Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang di berikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Menurut Ruky (2006) PP No 8 tahun 1981, "Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau perundang-undangan dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya".

Manfaat lain yang diperoleh dari upah juga merupakan alat untuk mengikat serta membentuk loyalitas tenaga: kerja untuk bekerja. Pada perusahaan yang bersangkutan yang mendasari untuk bekerja pada perusahaan yang ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk membiayai hidupnya dengan upah tersebut, sebagai alat perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang, yang di hasilkan, jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara 2007).

Menurut Anorogo dan Widiyanti (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito 2010).

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **a. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Anwar Prabu (2009), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut Gibson dkk (2007), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Panji Anoraga (2011), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Ashar Sunyoto, 2012).

### **2.1.4 Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2011).

Menurut Prawirosentono (2007), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko 2005).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Gibson (2007), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2010), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatasan karyawan sesuai keahliannya

serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.<sup>H4</sup>

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2008). Dengan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Diduga bahwa Upah berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.  
H2 : Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.  
H3 : Diduga bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.  
H4 : Diduga ada Pengaruh antara Upah, Lingkungan Kerja dan Stres kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Jenis Data

1. Sumber Data Dalam penelitian ini jenis yang dikumpulkan yaitu: Data sekunder adalah data yang penulis dapatkan dari perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi seperti sejarah singkat perusahaan, data dari RSUD Embung Fatimah Kota Batam, struktur organisasi-literatur yang berhubungan dengan penelitian. Selain itu dalam dan literatur penelitian ini menggunakan data Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berasal dari hasil penelitian penyebaran kuesioner dan dari data perusahaan. a. Data Primer Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang terdiri dari data responden seperti nama, usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Data primer bisa berupa opini subjek orang secara individual atau kelompok yang berkaitan dengan pelatihan, promosi jabatan, motivasi dan kinerja.  
b. Data Sekunder Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, melainkan melalui media perantara yang disusun dalam sebuah arsip.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan:

1. Studi pustaka, dalam studi kepustakaan dapat dikemukakan suatu teori yang dapat digunakan untuk kepentingan penelitian.  
Untuk itu penulis akan melakukan studi pustaka dengan berbagai cara yaitu membaca buku-buku, browsing dari internet dan media massa sebagai referensi bagi penulis untuk menyusun.
2. Data yang diperoleh langsung dari sampel penelitian atau responden melalui kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan.

3. Dokumentasi, teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penyelidikan melalui sumber dokumen.

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert dalam Suyigono (2009:132) yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban nilai rinci sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Ragu-ragu (R) diberi bobot 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, metode ini merupakan suatu bentuk cara mengumpulkan data, mengklasifikasikan, menganalisa yang bersifat menjelaskan dan menguraikan hasil-hasil penelitian yang ada kaitannya dengan teori yang mendukung pembahasan sehingga memberikan keterangan yang lengkap sebagai bahan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Bogdan dalam Sugiyono, 2013:244)

1. Uji Analisis Deskriptif Analisis Deskriptif adalah analisis yang berhubungan dengan metode pengelompokan dan peringkasan data sehingga penyajian data akan lebih informatif. Analisis deskriptif yang dipakai adalah analisa mean atau rata-rata, median, modus, standart deviasi. Perhitungan dan penyajiannya dengan menggunakan program SPSS 2.0.
2. Uji Reliabilitasi  
Reliabilitasi adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas alat pengukuran yang digunakan adalah teknik alpha cronbach, dengan rumusan sebagai berikut:

$$r_{tt} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \left( \frac{\sum \sigma \tau^2}{\sigma \tau^2} \right) \right]$$

Keterangan:  $r_{tt}$  : Reliabilitas instrument  $\sigma \tau^2$  : Variabel total  $\sum \sigma b^2$  :  $\sum$  variabel butir

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau  $\sum$  soal

3. Analisa Regresi Berganda Analisa regresi berganda adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen X dengan satu variabel dependen Y, yang dinyatakan dengan rumus, (Sugiyono, 2009)

$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon$   $Y =$  kinerja pegawai  $a =$  Nilai Konstanta  $b =$  Koefisien Regresi  $X_1 =$  Faktor Pelatihan  $X_2 =$  Faktor Promosi Jabatan  $\epsilon =$  Nilai Residu

4. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Adapun langkah-langkah dari uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independent terhadap variabel dependen.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. 2) Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% ; t table = n - k - 1

- 3) Rumus uji  $t = \frac{b_i}{\sigma b_i}$

Dimana :

$b_i =$  koefisien regresi  $\sigma b_i =$  standar error koefisien regresi

- 4) Criteria penguji

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau probabilitas nilai  $t$  atau signifikan  $>$  0,05.
- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau probabilitas nilai  $t$  atau signifikansi  $<$  0,05.

5. Uji R<sup>2</sup>

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh proporsi variasi variabel-variabel independen dapat menerangkan dengan baik variabel dependen, (sugiyono, 2009). Perhitungan koefisien determinasi adalah

sebagai berikut:  $R^2 = \frac{1 - \sum e_i^2}{\sum y_i^2}$

Keterangan :  $R^2$  : Koefisien determinasi  $e_i^2$  : Nilai kuadrat residual  $y_i^2$  :

Nilai kuadrat variable

## 6. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dari uji F adalah sebagai berikut: a. Hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$  Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% ; F

tabel  $\alpha (k - 1 ; n - k)$

c. Rumus uji F

$$F = \frac{R^2 (k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi  $n$  = jumlah observasi  $k$  = jumlah variabel bebas

d. Kriteria pengujian

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitas nilai  $F$  atau signifikansi  $> 0,05$ .

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas nilai  $F$  atau signifikansi  $< 0,05$ .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.2 Pengujian Data e.21 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui pengaruh upah, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tidak tetap

(PTT) di RSUD Embung Fatimah kota Batamterdapat sebanyak 310orang karyawan dan sebanyak 76 orang karyawan yang dijadikan sampel atau responden. Gambaran umum karakteristik responden, dalam table berikut ini diuraikan prosentaseresponden tersebut yang mencakup jenis kelamin, masa kerja, usia dan tingkat pendidikan. Data tersebut kemudian diproses dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Scienses* (SPSS). Adapun hasil karakteristik responden yang diolah dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut:

#### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel digunakan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai reliabilitas dari masing-masing variabel sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Uji Realibilitas**

<b>Reliability Statistics</b>			
riabel	<i>Cronbac h's Alpha</i>	R table	Keteranga n
Upah	0,825	0,600	Relia bel
Lingkun g a n Kerja	0,818	0,600	Relia bel
S t r e s s kerja	0,846	0,600	Relia bel
Kinerja	0,839	0,600	Relia bel

Sumber : Pengolahan data SPSS V.20, 2016

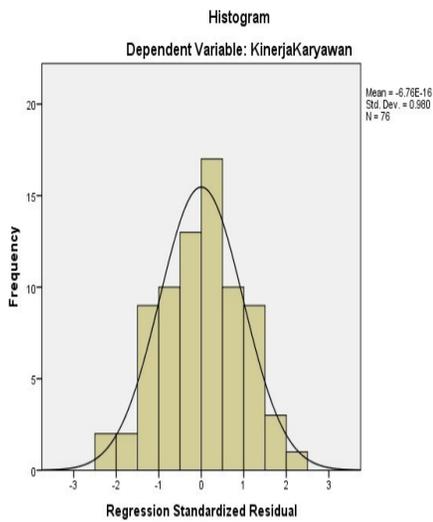
Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa *Ralpha* masing-masing variable Upah (X1), Lingkungan kerja (X2), Stress Kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60.

Menurut Sugiyono (2011) berpendapat bahwa instrument dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama mampu menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > dari nilai r table atau menggunakan *cut off point* yaitu 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik 4.3.2.1 Uji Normalitas

Syarat data yang layak uji adalah data tersebut harus berdistribusi normal, uji ini gunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable independen, variable dependen, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan histogram, atau dengan pendekatan grafik. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS V.20 adalah sebagai berikut

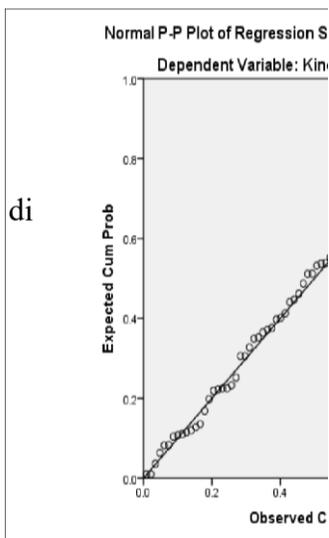
**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Data**



Sumber : Pengolahan data SPSS V.20,2016

Jika melihat kurva pada gambar 4.2 histogram di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Hal ini diperlihatkan oleh bentuk kurva yang menyerupai lonceng, *bell shaped*.

**Gambar 4.3 Grafik PP-Plot Uji Normalitas Data**



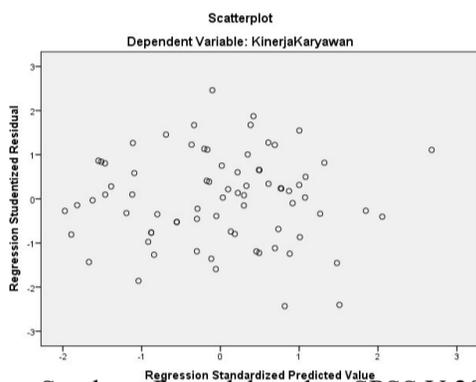
Sumber : Pengolahan data SPSS V.20,2016

Dan gambar 4.3 menunjukkan bahwa model regresi yang di gunakan normal, dimana suatu variable dapat di katakan normal jika gambar distribusi titik-titik pada data menyebar di sekitar garis diagonal.

### e.21.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat di lihat dari pola gambar scatter plot model tersebut. Model regresi linier berganda terbatas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak di gunakan dalam penelitian, jika output scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan ststistik.

**Gambar 4.4 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Pengolahan data SPSS V.20,  
2016

### 4.3.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang

Berdasarkan tabel 4.14 Variabel Upah memiliki tolerance 0.684 dan VIF 2,251 Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerance 0.684 dan VIF 2,251 Variabel Stress Kerja memiliki nilai tolerance 0.684 dan VIF 2,251 sehingga dapat di nyatakan bebas multikoloniaritas dimana tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### 4.3.3 Uji Hipotesis

#### 4.3.3.1 Uji T

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu upah (X1), lingkungan kerja (X2), dan stress kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) secara persial. (Sugiyono, 2011)

Rumus yang digunakan yaitu:  $t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$

$$1-r^2$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah responden

derajat kebebasan  $df = n-4$ ,  $\alpha = 0,10$

kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagian :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (tingkat signifikan), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (tingkat signifikan), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Sumber : Pengolahan data SPSS. V.20, 2016

Dari ketentuan ( $n - 4 = 76 - 4 = 72$ ) tersebut di peroleh angka t Tabel sebesar 1.294 dengan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS jika dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan.  $H_a$  : Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_0$  : Upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel upah  $t_{hitung}$  untuk Upah sebesar  $3.133 >$  dari  $t_{tabel} 1.294$  artinya

Upah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

2. Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS jika dikaitkan dengan hipotesis kedua yang diajukan.

$H_a$  : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hasil pengujian dengan

SPSS diperoleh untuk variabel Lingkungan kerja  $t_{hitung}$  untuk Lingkungan kerja sebesar  $2.736 >$  dari  $t_{tabel} 1.294$  artinya Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

3. Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS jika dikaitkan dengan hipotesis ketiga yang diajukan.

$H_a$  : Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0$  : Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Maka hasil pengujian dengan

SPSS diperoleh untuk variabel Stress Kerja  $t_{hitung}$  untuk Stress Kerja sebesar  $3.399 >$  dari  $t_{tabel}$

1.294 artinya Stress Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### 4.3.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Dikatakan berpengaruh, apabila memiliki nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , selain itu pula memiliki nilai probabilitas  $<$  dari nilai standar.

Dari ketentuan ( $n - 4 = 76 - 4 = 72$ ) tersebut di peroleh angka nilai F table 2,730. Dari table 4.16 tersebut diatas diketahui nilai F hitung sebesar 10,939 sedang nilai F table 2,730. Hasil uji F dapat dilihat pada table 4.16 dan dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

1.  $H_a =$

Ada pengaruh yang dari variable upah, lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2.  $H_0 = \text{Tidak}$

ada pengaruh yang dari variable upah, lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $f_{hitung} = 10,939 > 2,730$  ( $f_{tabel}$ ) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama upah, lingkungan kerja dan stress kerjamempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,841 dan termasuk dalam kategori tepat.

Hal ini berarti

84,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh upah dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 15,9 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal yang berkenaan dengan penelitian ini sebagai berikut :

1. Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Embung Fatimah Kota Batam. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis pertama diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Embung Fatimah Kota Batam. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis kedua diterima.
3. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Embung Fatimah Kota Batam. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis ketiga diterima.
4. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Upah, Lingkungan kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan di RSUD Embung Fatimah Kota Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis keempat diterima.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut :

1. Karena variable Upah yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan berpengaruh maka diharapkan bagi pimpinan/manajer untuk

- memperhatikan hal ini dalam manajemen agar dapat mempertahankan kinerja yang baik pada RSUD Embung Fatimah Kota Batam.
2. Variabel Lingkungan kerjayang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan hal yang berpengaruh maka diharapkan untuk mempertahankan sistem kerja yang ada saat ini.
  3. Variabel Stress kerja yangditeliti dalam penelitian ini menunjukkan hal yang berpengaruh maka diharapkan untuk jajaran manajemen agar selalu memonitor sistem kerja yang ada saat ini.
  4. Upah, Lingkungan kerja dan Stress kerja dalam suatu perusahaan itu dapat mendorong tingkat kinerja karyawan. Oleh sebab itu, pihak manajemen haruslah memperhatikan system pengupahan yang diterapkan, system manajemen kerja dan system manajemen stress pada struktur orgainasasi yang telah diterapkan agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik dan hubungan yang harmonis antar karyawan dan pimpinan perusahaan.
  5. Hasil penelitian ini hendaklah sebagai masukan kepada manajemen RSUD Embung Fatimah kota Batam, dan dapat dipergunakan untuk penelitian berikutnya dengan m e m p e r t i m b a n g k a n keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain upah, lingkungan kerja dan stress kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito (2009). Wawasan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Anggit Astianto (2014), STIESIA Surabaya. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pdam Surabaya. Anorogo & Widyanti. (2009). Psikologi Dalam Perusahaan, Jakarta
- Anwar Prabu & Mangku Negara (2009). Performance Management. Clays, Ltd. St. Ives ple, England.
- Ashar Sunyoto. (2011). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta
- Daniel Surjosuseno (2015), Univ Kristen Petra. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastik. Edi Sutrisno, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Gomes, & Faustino Cardoso. (2013).Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko H. (2011) ; Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BFFE Yogyakarta.
- Hermita (2011), Univ Hasanuddin. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero), Pangkep
- Hasibuan , (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Igor, s. (2007). Pekerjaan Anda Bagaimana Mendanpatkannya Bagaimana Mempertahankannya. Alih Bahasa Monica, Solo:
- Dabara. Jacinta F. (2012). Stres Kerja. [www.e-psikologi.com/masalah/stres](http://www.e-psikologi.com/masalah/stres).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara,( 2011), Evaluasi Kinerja, Bandung  
Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.  
Maratin Nafiah Al-Amin (2015), Univ Negeri Yogyakarta , Pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja mini market rizky di kabupaten Sragen. Nawawi,Hadari. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta Notoatmodjo (2009), Performance Management. Edisi Bahasa Indonesia. Sun.Jakarta.  
Olla Masilan (2015), Univ Brawijaya. Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk).  
Prawirosentono. (2007). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta :BPFE Ridwan. (2009). Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung  
Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (3rd ed). Jakarta: Rajawali Pers. Siswanto, (2010), Prinsip-prinsip Total Quality Service, Yogyakarta  
Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-13. Bandung.