



Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

(Studi Kasus pada RS Bhayangkara TK. II Kota Kediri)

Wildan Anwar Adi Wibowo^{1*}, Indah Yuni Astuti², Iing Sri Hardiningrum³

¹⁻³ Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Indonesia

*Penulis Korespondensi: wildananwar900@gmail.com¹

Abstract. Hospitals are a crucial sector in a country due to their functions encompassing various aspects of healthcare provision. Factors supporting smooth operations and quality healthcare services in hospitals include human resources, facilities and infrastructure, health information systems, financial management, good customer service, security, occupational health, and other supporting factors. This study aims to determine the effect of compensation, work environment, and work stress on employee work productivity at Bhayangkara Level II Hospital in Kediri City. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The sample in this study amounted to 40 respondents who were employees of Bhayangkara Level II Hospital in Kediri City. The results of the analysis show that partially compensation, work environment, and work stress have a positive and significant effect on employee work productivity. Compensation has a calculated t value of 2.500 with a significance of 0.015, work environment is 6.170 with a significance of <0.001, and work stress is 5.305 with a significance of <0.001. Simultaneously, these three variables also have a significant effect on work productivity with a calculated F value of 35.438 and a significance of <0.001. Based on these findings, it is recommended that the hospital management continue to evaluate the compensation system, create a conducive work environment, and manage employee work stress through training and counseling facilities. Further research is expected to add other variables such as internal communication, job satisfaction, and career development to obtain more comprehensive results.

Keywords: Bhayangkara Hospital; Compensation; Work Environment; Work Productivity; Work Stress.

Abstrak. Rumah Sakit merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam suatu negara karena fungsinya yang mencakup berbagai aspek dalam penyediaan pelayanan kesehatan. Faktor yang menunjang terwujudnya kelancaran operasional dan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit seperti sumber daya manusia, fasilitas dan infrastruktur, sistem informasi kesehatan, manajemen keuangan, pelayanan baik kepada pelanggan, keamanan, kesehatan kerja dan faktor pendukung lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Kota Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden yang merupakan karyawan RS Bhayangkara Tk. II Kota Kediri. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,500 dengan signifikansi 0,015, lingkungan kerja sebesar 6,170 dengan signifikansi < 0,001, dan stres kerja sebesar 5,305 dengan signifikansi < 0,001. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai F hitung sebesar 35,438 dan signifikansi < 0,001. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pihak manajemen rumah sakit terus mengevaluasi sistem kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengelola stres kerja karyawan melalui pelatihan dan fasilitas konseling. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti komunikasi internal, kepuasan kerja, dan pengembangan karir untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Kata kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja; Rumah Sakit Bhayangkara; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Rumah Sakit merupakan salah satu sektor yang paling vital dan sangat penting dalam suatu negara karena fungsinya yang mencakup berbagai aspek dalam penyediaan pelayanan kesehatan. Menurut Wijonarko dalam (Sry Patmawati, 2022) menjelaskan pentingnya menggap karyawan sebagai aset. Dengan memperlakukan karyawan sebagai aset, otomatis ada

peningkatan individual Capacity dan Organizational Competitiveness, selain itu peningkatan kinerja dan Employee Engagement dipastikan didapat. Kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja adalah tiga faktor penting yang saling terkait dan memiliki dampak besar terhadap produktivitas karyawan serta kesejahteraan mereka.

Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan atau penghargaan yang diterima karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Stres kerja yang merupakan respons fisiologis atau psikologis yang timbul karena tekanan atau tuntutan yang ada di lingkungan kerja. Lingkungan yang fleksibel dan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan menjaga kesejahteraan mereka.

Rumah Sakit Bhayangkara Kota Kediri adalah rumah sakit yang dikelola oleh Polri (Kepolisian Negara Republik Indonesia) dan terletak di Kota Kediri, Jawa Timur. Beberapa temuan yang ditemukan peneliti yang pertama adalah faktor kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja dan lama waktu kerja di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Kediri. Jam kerja lebih panjang dari yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan tanpa diimbangi dengan kompensasi yang sesuai, beban kerja yang tidak proporsional atau lebih tinggi yang dihadapi tenaga medis atau staf rumah sakit tanpa adanya kenaikan.

Pemotongan insentif ketika karyawan terlambat hadir ataupun tidak mengikuti apel, sedangkan pekerjaan yang melebihi waktu kerja yang seharusnya dihitung sebagai lembur baru bisa diklaimkan lembur bila sudah terhitung tiga jam, jika kurang dari tiga jam dihitung sebagai pengabdian ataupun loyalitas. Selain itu karyawan merasa bahwa turunya insentif yang seharusnya diterima, dikarenakan perubahan kepemimpinan sehingga dirasa banyak pengeluaran yang seharusnya dapat dihindari, namun karena pengeluaran tersebut menyebabkan turunya insentif yang diterima karyawan.

Lingkungan kerja yang kurang baik, seperti kurangnya pengakuan dan penghargaan serta sifat manajemen yang otoriter, menjadi salah satu hal serius yang dirasakan sebagian karyawan di RS Bhayangkara Kediri. Suasana ruang kerja yang kurang mendukung seperti ruang kerja yang kurang besar dan kurang sesuai dengan jumlah karyawan di dalamnya sehingga menyebabkan karyawan kurang nyaman dan sering merasa kepanasan. Selain itu suasana kerja juga sering terganggu karena adanya pihak-pihak yang sering membicarakan hal yang tidak terkait dengan pekerjaan, atau bisa dikatakan bergosip, sehingga tidak jarang menyebabkan konflik, ketidakpercayaan dan menimbulkan rusaknya hubungan kerja.

Beban kerja yang berlebih mengharuskan karyawan harus menyelesaikannya walaupun diluar jam kerja, tidak adanya sistem perusahaan yang dapat mempercepat pekerjaan, serta sifat sumber daya manusia yang berbeda-beda menjadi masalah yang sering dikeluhkan oleh

karyawan. Menurunnya kinerja para karyawan dan rendahnya hubungan interpersonal di tempat kerja, menjadi masalah serius yang berdampak negatif pada produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas pelayanan. Banyak karyawan yang Hal-hal tersebut berpotensi menyebabkan stres kerja dialami oleh karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan dalam (Hadad & Kristin, 2024) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kompensasi

Menurut Werther dan Davis (1996) dalam (Widyastuti & Rahardja, 2018) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Selain itu, menurut Dessler (2010) dalam (Umar & Iba, 2020) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Lingkungan Kerja

Menurut Marisyah (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Stres Kerja

Menurut Monalisa *et al.*, (2024) Stres kerja adalah respons fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat tekanan atau tuntutan yang dirasakan dalam pekerjaan. Stres kerja dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan untuk mengahadapinya.

Produktivitas Kerja

Menurut Amrah Husaeni & Desty Febrian (2024) Dalam konteks perusahaan atau organisasi, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, yang dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian yaitu karyawan RS Bhayangkara Tingkat II Kota Kediri berjumlah lebih kurang 1000 karyawan dengan sampel dalam penelitian ini hanya pada 66 orang karyawan yang bekerja di RS Bhayangkara Tingkat II Kota Kediri. Penentuan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Wawancara

Menurut Wilinny *et al.*, (2019) Wawancara semiterstruktur (*semistructured interview*) sudah termasuk dalam katagori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaanya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur, yang bertujuan untuk menemukan masalah secara lebih terbuka dan narasumber maupun peneliti bisa mengeluarkan pendapat serta ide-ide.

Dokumentasi

Dokumen yang diperoleh langsung dari Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Kota Kediri meliputi sejarah terbentuknya, struktur organisasi, visi dan misi yang merupakan bagian dari data primer.

Kuesioner (Angket) / Survei

Kuesioner ini dapat menggunakan skala Likert (misalnya, dari 1 sampai 5) untuk mengukur seberapa setuju responden terhadap berbagai pernyataan terkait variabel-variabel tersebut Sugiyono (2019:146). Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai berikut : Tanggapan “Sangat Setuju” diberi skor 4, tanggapan “Setuju” diberi skor 3, tanggapan “Kurang setuju” diberi skor 2 serta tanggapan “Tidak setuju” diberi skor 1.

Observasi

Observasi yaitu sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak sebatas hanya pada orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tapi juga objek alam yang lain (Sugiyono, 2016).

Studi Literatur

Studi literatur adalah metode penelitian yang mengandalkan penggunaan berbagai jenis dokumen atau arsip sebagai sumber data untuk menganalisis fenomena yang sedang diteliti (Sugiyono, 2021).

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linear Berganda

Tabel 1. Output Estimasi Regresi.

Variabel	Koefisien Estimate	Beta	t	Sig.	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	2,966				
Kompensasi (X1)	0,216	0,211	2,500	0,015	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,497	0,524	6,170	<0,001	Berpengaruh Signifikan
Sres Kerja (X3)	0,236	0,423	5,305	<0,001	Berpengaruh Signifikan
F Hitung	35,438				
Adjusted R^2	0,614				

Sumber : Ringkasan Output Estimasi, 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,966 + 0,216X_1 + 0,497X_2 + 0,236X_3$$

Dari hasil pengujian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah Konstanta sebesar 2,966 menunjukkan bahwa jika variabel X_1 , X_2 , dan X_3 bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja (Y) diperkirakan sebesar 2,966, Koefisien regresi X_1 (Kompensasi) sebesar 0,216 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,216 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Berpengaruh signifikan (Sig. = 0,015 < 0,05), Koefisien regresi X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,497 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,497 satuan. Berpengaruh signifikan (Sig. = <0,001 lebih kecil dari < 0,05)

Koefisien regresi X_3 (Stres Kerja) sebesar 0,236 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,236 satuan. Berpengaruh signifikan (Sig. = <0,001 lebih kecil dari < 0,05) serta nilai Adjusted R Square sebesar 0,614 menunjukkan bahwa 61,4% variasi yang terjadi pada produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut Kompensasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,500 dan t tabel sebesar 1,99897, dengan

nilai signifikansi 0,015. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan artinya bahwa, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Kota Kediri. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,170, jauh lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,99897, dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan artinya bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Kota Kediri.

Stres Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,305 dan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan artinya bahwa, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Kota Kediri. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji t , seluruh variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terbukti secara statistik memiliki pengaruh masing-masing yang signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial.

Hasil Uji f

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan).

ANOVA ^a					
Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	346.110	3	115.370	35.438	$<.001^b$
Residual	201.844	62	3.256		
Total	547.955	65			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Output olahan data dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,438 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai f_{hitung} sebesar 35,438 lebih besar daripada nilai f_{tabel} sebesar 1,99897, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara simultan. Dengan demikian sesuai dengan kriteria pengujian yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan. Dan ketiga variabel independen, yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y). Hasil ini mendukung hipotesis bahwa ketiga variabel bebas memang memiliki hubungan berarti dan dapat digunakan untuk menjelaskan variasi yang terjadi dalam produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Kota Kediri.

Hasil Koefisien Determinan

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,795 ^a	0,632	0,614	1,804
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja				

Sumber : Output olahan data dengan SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 3 hasil dari tabel uji koefisien determinasi adalah Nilai R sebesar 0,795 adalah koefisien korelasi (Pearson), menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja) dengan variabel dependen. Nilai R^2 : 0,632 menunjukkan bahwa 63,2% variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh model regresi yang terdiri dari variabel-variabel independen kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja.

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,614 adalah nilai R^2 yang disesuaikan untuk memperhitungkan jumlah prediktor dalam model. Adjusted R^2 lebih akurat dalam menunjukkan tingkat penyesuaian model terhadap data populasi, terutama ketika jumlah variabel independen lebih dari satu. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,804 menunjukkan standar error atau tingkat kesalahan model dalam memprediksi nilai variabel dependen. Dengan demikian, model regresi ini memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik, menjelaskan 63,2% variasi dari variabel dependen.

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai sig $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Begitu juga dengan nilai t hitung sebesar 2,500 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,99897. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RS Bhayangkara Tingkat II Kota Kediri. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Khasanah & Nurbaiti, 2023) yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika kompensasi diberikan secara adil dan benar maka produktivitas kerja akan meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji statistik t diperoleh nilai t hitung sebesar 6,170 dengan probabilitas signifikansi sebesar $< 0,001$. Terlihat bahwa t hitung $>$ dari t tabel sebesar 1,99897 dan nilai sig. $< 0,05$ maka H_1 dinyatakan diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di RS Bhayangkara Tingkat II Kota Kediri. Hal tersebut senada dengan penelitian dari (Amuntai et al., 2024) yang mengungkapkan bahwa bahwa lingkungan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain

itu juga temuan dari (Gulo et al., 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai bagian produksi di CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli.

Pengaruh Stres Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji statistik t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,305 dengan probabilitas signifikansi sebesar $<0,001$. Terlihat bahwa t hitung $>$ dari t tabel sebesar 1,99897 dan nilai sig. $< 0,05$ maka H1 dinyatakan diterima, artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di RS Bhayangkara Tingkat II Kota Kediri. Hal senada dikemukakan dalam penelitian (Aryani Aryani & Hanung Eka Atmaja, 2022) Stres kerja bisa menurunkan tingkat konsentrasi pekerja, mengurangi produktivitas pekerja, meningkatkan kemungkinan munculnya kesalahan pada pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, meningkatnya jumlah pekerja absensi, selain itu juga dapat menambah kemungkinan munculnya konflik antar rekan kerja.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji F (ANOVA) pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 35,438, yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,753, serta nilai signifikansi $< 0,001$. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Yohanes B Windo Thalibana, 2022) yang mengungkapkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara langsung.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada RS Bhayangkara Tk. II Kota Kediri), maka dapat disimpulkan hal-hal bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar $2,500 > t$ tabel 1,99897 dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terlihat dari nilai t hitung sebesar $6,170 > t$ tabel 1,99897 dan signifikansi $< 0,001$. Artinya, semakin

konduif dan nyaman lingkungan kerja yang diciptakan, semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.

Stres kerja secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai t hitung sebesar $5,305 > t$ tabel $1,99897$ dengan signifikansi $< 0,001$. Ini menunjukkan bahwa penanganan stres kerja yang baik mampu mendorong produktivitas kerja karyawan. Hasil uji F (ANOVA) menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen tersebut (kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai F hitung $35,438 > F$ tabel $2,753$ dan nilai signifikansi $< 0,001$.

Saran

Bagi Perusahaan disarankan untuk memperbaiki sistem kompensasi yang dilakukan oleh RS Bhayangkara Tk. II Kota Kediri, Pihak manajemen disarankan untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan sistem kompensasi agar lebih sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini akan membantu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Pihak manajemen perlu memastikan lingkungan kerja yang lebih kondusif, misalnya dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik antar karyawan, dan sarana kerja yang memadai. Manajemen disarankan untuk memberikan pelatihan manajemen stres atau menyediakan fasilitas konseling bagi karyawan, agar stres kerja dapat dikelola dengan baik dan tidak mengganggu produktivitas kerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja, agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pengembangan ilmu pengetahuan. Seperti komunikasi internal, kepuasan kerja maupun pengembangan karir.

DAFTAR REFERENSI

- Adolph, R. (2020). *Pengukuran produktivitas dan kinerja perusahaan*. In *Pengukuran produktivitas dan kinerja perusahaan*.
- Afandi. (2018). Kajian literatur manajemen sumber daya manusia. *Molucca Medica*, 11(April), 13-45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Afrigunawan. (2020). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Camba Kabupaten Maros.
- Agung Pratama Salassa, Heru Sutapa, Nurali Agus Najibul Zamzam, & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Cabang Sungai Pareman Makassar. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 148-159. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.731>

- Agustiningsih, H. (2017). Pengaruh remunerasi, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai (Studi pada Account Representative Kantor Pelayanan Pajak area Malang Raya Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III). 1-299. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/160608/>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287-298.
- Ali, F. A., & Murni, V. (2022). Analisis kesulitan mahasiswa dalam menyelesaikan masalah distribusi frekuensi pada mata kuliah statistika ditinjau dari kemampuan koneksi matematis. *Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif*, 6(3), 1197-1212. <https://doi.org/10.22460/jpmi.v6i3.17309>
- Amin, J. (2021). Pengaruh kualitas produk, harga, dan promosi terhadap keputusan pembelian Indomie di Kecamatan Tarumajaya. *Stie*, 1(3), 41-52. <https://www.ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang/article/view/716/476>
- Amrah Husaeni, A., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 1(2), 66-78. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v1i2.932>
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Mujiani, S., Alindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Wicaksono, D., Putranto, P., Yuniati, I., & Untari, I. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif* (F. Sukmawati, Ed.). Pradina Pustaka.
- Amuntai, K., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Ajidharma Corporindo. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 2(1), 670-679. <https://doi.org/10.32815/jiram.v2i1.52>
- Annisa, R. N., Anwar, A., Kurniawan, A. W., Haeruddin, M. I. M., & Dipotatmodjo, T. S. P. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan. *Motivasi*, 9(2), 108. <https://doi.org/10.32502/mti.v9i2.8439>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi VI). Rineka Cipta.
- Aryani, A., & Atmaja, H. E. (2022). Analisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja masyarakat Kecamatan Ngluwar Kabupaten Magelang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 16-29. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.25>
- Babullah, R. (2024). Mengenal sumber daya manusia (SDM): Pengertian dan fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187-204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Dessler. (2015). *Pengaruh kinerja karyawan terhadap kualitas kerja* (pp. 1-23).
- Djamil Mz, M., & Zaenudin, D. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AEM. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1), 26-41. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/730533>

- Eka Nurcahyati, W., Rooswidjajani, & Brimantyo, H. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kontrak bagian anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur). *Wiwiet*, 1-23.
- Fadhlurrohman, M. T., & Wardhany, Z. (2024). Pengaruh budaya kolaboratif dan lingkungan kerja yang kondusif terhadap kinerja karyawan IT di organisasi BRIN. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(2), 204-216. <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMABEDI/article/view/116>
- Gulo, A., Hulu, F., Waruwu, S., & Batee, M. M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 222-226. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.271>
- Hadad, A. Al, & Kristin, N. (2024). Implementasi teori manajemen dan kesejahteraan sumber daya manusia menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan pada sekolah negeri dan swasta di Jawa Barat. 6681(7).
- Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19-28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12-19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Istiqbal, F. (2018). Pengaruh pendapatan asli daerah (PAD) terhadap pertumbuhan ekonomi di Provinsi Jawa Tengah. 47, 69-114.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel statistik yang benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1-12.
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti. (2023). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146-1152. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941>
- Khoirul Umam, M., & Abdurokhim, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM). *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3009-3027. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.594>
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Marbawi Adamy, S. E., M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Malikussaleh.
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh kompetensi, kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588-605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.291>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553-562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>

- Maryani, O. A., Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2019). Nitisemito. *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ketiga). Ghalia Indonesia, Jakarta, 101-109.
- Monalisa, A. E., Nugroho, A. P. P., La Base, D. M., & Kurniawan, V. R. (2024). Penanganan masalah stres kerja pada kasus kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja. *Journal of Evidence-Based Nursing and Public Health*, 1(1), 36-43. <https://doi.org/10.61511/jevnah.v1i1.2024.528>
- Muhamad Tri Utama, A. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor TIKI di Jalan Rambutan II Pekanbaru. 9, 356-363.
- Mulyana, A. (2018). Pengaruh biaya bahan baku, dan biaya tenaga kerja langsung terhadap harga pokok produksi di PT. Saranacentral Bajatama Tbk. *Jurnal Riset Akuntansi*, 10(1). <https://doi.org/10.34010/jra.v10i1.962>
- Munir, R. (2016). Pengujian hipotesis statistik. *Informatika STEI, Mam* 4137, 1-48.
- Nuzulia, A. (2020). Modern evolutionary economics: Evolutionary economics sees the economy as always in motion with change being driven largely by continuing innovation. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952. <https://doi.org/10.1002/anie.202004366>
- Posumah, T., Jan, A. B. H., & Saerang, R. T. (2024). Analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(1), 406-417.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Pramuditya Saputra, A. (2021). Metode penelitian definisi operasional. *Library STIE MCE*, 23-30. <http://repository.stie-mce.ac.id/id/eprint/1487>
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan media big book untuk menumbuhkan minat membaca di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446-452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Putri, H. P. (2021). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja konstruksi bagian produksi PT. Haka-Hidup Indah KSO. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia*.
- Rahmayana, Y., Enawaty, E., & Hadi, L. (2021). Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan software R. 2(2), 25-32.
- Ramdani, Khuzaini, & Sulastini. (2021). Pengaruh tunjangan pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapin. *Jurnal Uniska*, 1. <https://doi.org/10.47647/jeko.v1i2.494>
- Rimbani, R. M. (2017). Dampak subsidi kesehatan terhadap pengeluaran biaya kesehatan keluarga miskin: Studi kasus pada masyarakat penerima bantuan iuran di Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat. 20-32. <http://repository.unpas.ac.id/32645/5/BAB%20III.pdf>

- Riyono, M. R., Sulistiowati, & Churniawan, A. D. (2016). Analisis pengaruh website Stikom institutional repositories (SIR) pada Institut Bisnis dan. *Jurnal Sistem Informasi Universitas Dinamika (JSIKA)*, 5(12), 1-10.
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481-491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Samsumi. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 187-193.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95-111. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.32054>
- Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). Analisis pengaruh harga, promosi dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pengguna aplikasi Lazada di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1-11. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.570>
- Sihombing. (2017). Kendala yang dialami UMKM waroeng JJ di masa pandemi Covid-19. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 51-58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sry Patmawati, E. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) dan motivasi terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) Karya Mandiri Jerowaru. *Vol.* 33(1).
- Sugiyono. (2015). Data dan sumber data kualitatif. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1-14. <https://doi.org/10.32679/jsda.v11i1.109>
- Sugiyono. (2016). Memahami penelitian kuantitatif. 53-54.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). 72 dalam Santika Andriani Budiman. (2022). Pengaruh electronic word of mouth (E-WOM) terhadap keputusan. 1-23.
- Sugiyono. (2019). Desain penelitian, hipotesis, definisi-operasional, analisis data. 45-66.
- Sugiyono. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55-61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. 36-49.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Sulistyowati, S. (2018). Pengaruh program insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 100-113. <http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/>
- Summayan. (2020). Pengaruh kualitas produk, harga, dan promosi terhadap keputusan pembelian pada Shopee (Studi kasus pada Shopee Kelurahan Sunter Jaya Jakarta Utara). *Repository STEI*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta, 9, 39. <http://repository.stei.ac.id/1309/7/bab%203.pdf>

- Suparyanto, & Rosad. (2015). Uji T-Test (Pengantar Statistik Lanjut). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*, 95-116. http://ebook.repo.mercubuana-yogya.ac.id/Kuliah/materi_20151_doc/e-learning%20uji%20beda%20rata-rata%201.pdf
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Susanti, N., & Rohima, D. (2023). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285-292. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3>
- Syam, S. (2020). Profitability: *Jurnal Ilmu Manajemen* PENGARUH Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur, 4(2), 128-152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 3(3), 570-585. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>
- Umar, I., & Iba, Z. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan implikasinya pada disiplin kerja guru dan tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 24-33. <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/99>
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan employee engagement terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 1-11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Wilinny, W., Halim, C., Sutarno, S., Nugroho, N., & Hutabarat, F. A. M. (2019). Analisis komunikasi di PT. Asuransi Buana Independent Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(1), 1-6.
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022a). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01-09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022b). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01-09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Zahrah, L., & Yuliana, L. (2025). Dampak stres terhadap kinerja karyawan pada sektor F&B dan keuangan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2, 261-269. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i2.803>
- Zullaikha, T. W. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. *Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru*.