

Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Azra

^{1*)}Amanda Putri Khairina dan ^{2*)}Wartoyo Hadi

^{1,2*)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
amndptrikh@gmail.com

*corresponding authon

Received: Januari 2026, Accepted: Januari 2026, Published: Januari 2026

Abstrak. Kinerja perawat merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat permasalahan terkait sistem kompensasi yang belum optimal, tingkat stres kerja yang cukup tinggi, serta penerapan disiplin kerja yang belum sepenuhnya konsisten. Kondisi tersebut diduga berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Azra. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Azra, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh perawat rawat inap Rumah Sakit Azra sebanyak 50 orang dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data primer diolah menggunakan SPSS Versi 27.0. Penelitian ini menggunakan metode uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Secara simultan, kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Azra. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar manajemen rumah sakit melakukan evaluasi sistem kompensasi berbasis kinerja, memperbaiki pengelolaan stres kerja melalui kejelasan peran dan komunikasi yang efektif, serta memperkuat penerapan disiplin kerja secara konsisten guna meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata kunci: Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan daya saingnya. Tidak hanya dari sisi teknologi dan modal finansial, keberhasilan suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusianya (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu membantu dalam usaha mencapai tujuan (Palangda et al., 2025).

Dalam sektor pelayanan publik seperti rumah sakit, peran SDM menjadi semakin krusial. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan publik memiliki ketergantungan tinggi pada kinerja SDM-nya, khususnya perawat yang berinteraksi langsung dengan pasien dan menjadi penentu utama dalam membentuk persepsi terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peran sentral karena berinteraksi langsung dengan pasien serta berkontribusi besar dalam membentuk persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan kesehatan (Ariyati et al., 2021).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan di tentukan oleh kinerja karyawan yang sangat penting bagi organisasi (Palangda et al., 2025). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ariyati et al., 2021). Oleh karena itu, meningkatkan kinerja perawat menjadi suatu keharusan bagi manajemen rumah sakit untuk menjamin keberlangsungan pelayanan yang optimal (Ariyati et al., 2021).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2024:6-7) di antaranya kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Ihsan et al., 2018). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, serta kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaksesuaian kompensasi berpotensi menurunkan semangat kerja dan produktivitas.

Sementara itu, stres kerja menjadi faktor krusial lain yang turut memengaruhi performa kerja perawat. Stres diartikan sebagai tekanan emosional yang dialami individu akibat tuntutan, hambatan, dan peluang tertentu yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi fisik (Ihsan et al., 2018). Dalam lingkungan rumah sakit yang dinamis dan penuh tekanan, stres kerja dapat timbul akibat beban kerja berlebih, ketidakseimbangan waktu kerja, dan konflik interpersonal. Penelitian Insan & Damrus (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kinerja perawat. Stres kerja yang berkepanjangan juga dapat menurunkan semangat dan disiplin kerja karyawan.

Dalam hal ini disiplin kerja tidak kalah penting dalam menentukan kualitas kinerja SDM. Disiplin mencerminkan sikap karyawan dalam mematuhi aturan dan prosedur kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap pembentukan budaya disiplin. Perawat yang merasa dihargai, memiliki komunikasi yang efektif dengan pimpinan, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi (Sari & Atmajawati, 2024).

Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Rumah Sakit Azra sebagai rumah sakit swasta di Kota Bogor terus berupaya meningkatkan mutu layanan melalui pengelolaan SDM yang optimal. Sejak berdiri pada tahun 1994, Rumah Sakit Azra telah berkembang dari klinik menjadi rumah sakit umum tipe C yang menyediakan berbagai layanan kesehatan. Dalam penelitian Sanbowo (2021) mengungkapkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan yang menyeluruh dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam sektor layanan kesehatan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memastikan sistem kompensasi yang adil, pembagian beban kerja yang seimbang, serta penegakan disiplin yang konsisten guna meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Studi Kasus Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Azra dengan tujuan memperoleh gambaran empiris mengenai peran ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai dasar perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan rumah sakit.

Rumusan Masalah

Permasalahan utama di dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Uraian dari permasalahan utama penelitian ini terdiri dari:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Larasati (2018:9) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan”. Dengan indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Larasati, 2018:98-99).

Stres Kerja

Afandi (2018:173) menjelaskan bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan”. Dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi (Afandi, 2018:179-180).

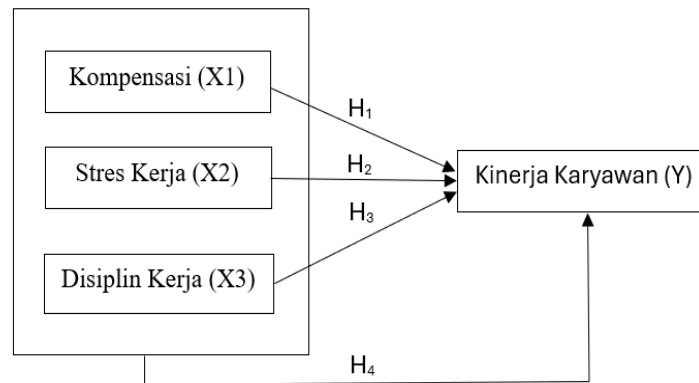
Disiplin Kerja

Afandi (2018:11) mendefinisikan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.” Dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan dan target pekerjaan (Afandi, 2018:21).

Kinerja Karyawan

Wirawan (2024:5) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebagai berikut: “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung.” Dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi penggunaan sumber, disiplin kerja, ketelitian dalam bekerja, keterampilan, kejujuran, dan inisiatif (Wirawan, 2024:54-55).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H₂ : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H₄ : Kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Metode ini dilakukan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2024), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid guna menemukan, membuktikan, serta mengembangkan pengetahuan agar dapat digunakan dalam memahami dan memecahkan masalah penelitian.

Variabel Penelitian

Berikut Variabel yang terdapat dalam penelitian ini, adalah:

1. Variabel Independen (Bebas), menurut Sugiyono (2024:39) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3).
2. Variabel Dependen (Terikat), menurut Sugiyono (2024:39), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi dampak akibat pengaruh dari variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan adalah Karyawan Rumah Sakit Azra yaitu Perawat Rawat Inap yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 50 responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik untuk memastikan keakuratan dan kelengkapan informasi.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber yang secara langsung menyampaikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2024:137). Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan teknik yang disesuaikan dengan tujuan dan jenis data yang dibutuhkan, yaitu dengan teknik kuesioner. Disebarakan melalui *Google Form* kepada responden untuk mengukur variabel kompensasi, stres kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, dengan memanfaatkan skala *Likert* untuk efisiensi pengukuran (Sugiyono, 2024).

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2024:94)

2. Data Sekunder

Kuesioner Data sekunder berasal dari sumber yang bukan merupakan responden utama, melainkan hasil publikasi, laporan atau catatan yang telah ada (Sugiyono, 2024:137). Berikut metode pengumpulan data pada penelitian meliputi Sejarah, Visi dan Misi, dan Motto Rumah Sakit Azra.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden pada penelitian ini merupakan Perawat Rawat Inap Rumah Sakit sebanyak 50 responden, dengan karakteristik profil responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	2	4,0
	Perempuan	48	96,0
	Total	50	100,0

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Tabel 3. Usia

Usia			
		Frequency	Percent
Valid	< 22 tahun	0	0
	22 – 27 tahun	11	22,0
	28 – 33 tahun	12	24,0
	34 – 39 tahun	17	34,0
	> 39 tahun	10	20,0
	Total	50	100,0

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Tabel 4. Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent
Valid	Dipolma/D1-D4	21	42,0
	Sarjana/S1	10	20,0
	Sarjana/S1 Profesi	19	38,0
	Total	50	100,0

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Tabel 5. Masa Kerja

Masa Kerja			
		Frequency	Percent
Valid	< 1 Tahun	2	4,0
	1 – 3 Tahun	7	14,0
	4 – 6 Tahun	8	16,0
	> 6 Tahun	33	66,0
	Total	50	100,0

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Tabel 6. Pendapatan

Pendapatan			
		Frequency	Percent
Valid	Sesuai UMK Kota Bogor	34	68,0
	Tidak Sesuai UMK Kota Bogor	16	32,0
	Total	50	100,0

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (KP)

No.	Kode Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	KP1	0,387	0,361	Valid
2	KP2	0,531	0,361	Valid
3	KP3	0,487	0,361	Valid
4	KP4	0,739	0,361	Valid
5	KP5	0,805	0,361	Valid
6	KP6	0,858	0,361	Valid
7	KP7	0,818	0,361	Valid
8	KP8	0,383	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (SK)

No.	Kode Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	SK1	0,607	0,361	Valid
2	SK2	0,811	0,361	Valid
3	SK3	0,583	0,361	Valid
4	SK4	0,578	0,361	Valid
5	SK5	0,682	0,361	Valid
6	SK6	0,677	0,361	Valid
7	SK7	0,827	0,361	Valid
8	SK8	0,754	0,361	Valid
9	SK9	0,535	0,361	Valid
10	SK10	0,704	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (DK)

No.	Kode Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	DK1	0,839	0,361	Valid
2	DK2	0,703	0,361	Valid
3	DK3	0,747	0,361	Valid
4	DK4	0,699	0,361	Valid
5	DK5	0,831	0,361	Valid
6	DK6	0,761	0,361	Valid
7	DK7	0,703	0,361	Valid
8	DK8	0,660	0,361	Valid
9	DK9	0,808	0,361	Valid
10	DK10	0,707	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (KK)

No.	Kode Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	KK1	0,455	0,361	Valid
2	KK2	0,809	0,361	Valid
3	KK3	0,933	0,361	Valid
4	KK4	0,886	0,361	Valid
5	KK5	0,900	0,361	Valid
6	KK6	0,838	0,361	Valid
7	KK7	0,809	0,361	Valid
8	KK8	0,862	0,361	Valid
9	KK9	0,802	0,361	Valid
10	KK10	0,914	0,361	Valid
11	KK11	0,883	0,361	Valid
12	KK12	0,931	0,361	Valid
13	KK13	0,931	0,361	Valid
14	KK14	0,901	0,361	Valid
15	KK15	0,857	0,361	Valid
16	KK16	0,880	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Berdasarkan hasil uji validitas pada seluruh variabel penelitian, yaitu kompensasi, stres kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Dengan demikian, seluruh butir kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Realibilitas

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Interpretasi
KP	0,770	8	Tinggi
SK	0,863	10	Sangat Tinggi
DK	0,905	10	Sangat Tinggi
KK	0,972	16	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,905 ($> 0,60$), sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan konsisten dan layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		0,89391766
Most Extreme Differences	Absolute		0,065
	Positive		0,065
	Negative		-0,056
Test Statistic			0,065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,865
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,856
		Upper Bound	0,874

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga data dinyatakan berdistribusi normal dan asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,775	1,291
Stres Kerja	0,921	1,086
Disiplin Kerja	0,730	1,370
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glasjer

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,384	0,952		1,453	0,153
	Kompensasi	-0,001	0,020	-0,011	-0,067	0,947
	Stres Kerja	-0,007	0,014	-0,074	-0,484	0,631
	Disiplin Kerja	-0,011	0,021	-0,091	-0,530	0,599
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Berdasarkan uji Glejser, seluruh variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Linearitas

Tabel 15. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Deviation from Linearity	263,910	47	5,615	114,255	0,074
Kompensasi						
Kinerja Karyawan *	Deviation from Linearity	78,385	12	6,532	1,092	0,395
Stres Kerja						
Kinerja Karyawan *	Deviation from Linearity	15,392	14	1,099	1,005	0,470
Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Berdasarkan hasil uji linearitas, seluruh nilai *Deviation from Linearity* memiliki signifikansi > 0,05. Dengan demikian, hubungan antara kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan linier.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 16. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	0,890	0,883	0,92261
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kompensasi				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Berdasarkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,943, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sangat kuat, sehingga ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi besar terhadap perubahan kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,736	1,714		26,685	0,000
	Kompensasi	0,075	0,036	0,116	2,086	0,043
	Stres Kerja	-0,085	0,025	-0,170	-3,338	0,002
	Disiplin Kerja	0,542	0,038	0,820	14,331	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 45,736 + 0,075 KP - 0,085 SK + 0,542 DK$$

1. Konstanta sebesar 45,736 memberikan arti bahwa nilai kinerja karyawan adalah sebesar 45,736 apabila variabel kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja dianggap nol atau konstan.
2. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,075 memberikan arti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,075, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisiensi regresi stres kerja sebesar -0,085 memberikan arti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,085, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
4. Koefisiensi regresi disiplin kerja sebesar 0,542 memberikan arti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,542, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 18. Hasil Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,736	1,714		26,685	0,000
	KP	0,075	0,036	0,116	2,086	0,043
	SK	-0,085	0,025	-0,170	-3,338	0,002
	DK	0,542	0,038	0,820	14,331	0,000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} 2,086 > t_{tabel} 2,013$ dengan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$, maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel stres kerja diperoleh $t_{hitung} 3,338 > t_{tabel} 2,013$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pada variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} 14,331 > t_{tabel} 2,013$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 19. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	316,733	3	105,578	124,034	,000 ^b
Residual	39,155	46	0,851		
Total	355,889	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh $F_{hitung} 124,034 > F_{tabel} 2,81$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,943 ^a	0,890	0,883	0,92261	0,890	124,034	3	46	0,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V.27

Pada hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,890 atau 89%. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen berupa kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan perawat rawat inap Rumah Sakit Azra sebesar 89%, sementara 11% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat Rumah Sakit Azra”, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Azra, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja karyawan cenderung menurun.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap, sehingga tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja.
4. Secara simultan, kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Azra dengan kontribusi sebesar 89%, sedangkan 11% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

1. Manajemen Rumah Sakit Azra disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi agar sesuai dengan beban kerja perawat melalui penyesuaian gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas pendukung guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan pembagian beban kerja yang proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta penyediaan dukungan psikologis untuk menekan tingkat stres kerja perawat.
3. Kedisiplinan kerja perawat perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui penguatan pengawasan, pemberian penghargaan bagi perawat yang disiplin, serta pembinaan berkelanjutan bagi perawat yang belum optimal.
4. Pengembangan kinerja karyawan perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui evaluasi kinerja yang objektif, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta pelatihan dan pengembangan kompetensi guna meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan.
5. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan jumlah responden, menambahkan variabel penelitian yang relevan, serta mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (Djanuarkoenig (ed.); 1st ed.). Zanafa Publishing.
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Medan. *Jurnal Bening*, 8(1), 110–115.

- Ihsan, N., Anwar, & Fahrur Rozi, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 2460–9471.
- Insan, M. Y., & Damrus, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 91–103. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1323>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (H. Ari Susanto (ed.); 1st ed.). Deepublish. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/a0a26267-09f8-490e-bd49-9d7c695f99e6/789493d9-4f7c-48d1-ad32-e2c120461f68%0A>
- Palangda, A., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tumbang Datu , Kecamatan Sangalla ' Utara The Influence of Work Discipline and Work Environment on the Performance of. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5, 0–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.60036/Jbm.540>
- Sari, Y. C. P., & Atmajawati, Y. (2024). TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT X SURABAYA Yuliana Citra Puspita Sari Yayah Atmajawati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya Globalisasi menciptakan tingkat persaingan yang tinggi sehingga mendorong rumah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13, 1–18.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). ALFABETA.
- Wirawan. (2024). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (L. Alfiah (ed.); Digital). Salemba. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/10a29921-d12b-4043-b035-6b25ddbd7653/789493d9-4f7c-48d1-ad32-e2c120461f68%0A>