

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH Dr. MOEWARDI DALAM PERSIAPAN
AKREDITASI INTERNASIONAL**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-Syarat mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi S1 Manajemen pada
Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi



Oleh

ERMELINDA MULIA

07090141L

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2013

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, Maret 2013



Ermelinda Mulia

NIM 070901411.

INTISARI

Mulia, Ermelinda. 2013. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Dalam Persiapan Akreditasi Internasional*. Skripsi. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi. Pembimbing I. Y. Kristanto, SE., MM. Pembimbing II. Ari Subagio, SE., MM.

Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Masalah mendasar dari kinerja pegawai di rumah sakit ini adalah belum sepenuhnya bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan rumah sakit sehingga perlu melakukan pembenahan dalam persiapan akreditasi internasional. Penelitian ini bertujuan menguji signifikansi pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan sekaligus mengukur seberapa besar stres kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di IGD, ruang rawat inap Melati I dan Mawar III, administrasi dibidang pengelolaan pendapatan, bidang akuntansi dan verifikasi, sekretariat dan bidang organisasi kepegawaian; apotek rawat inap, Cendana I, poliklinik IKF dan rehabilitasi medik dan laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi. Pengambilan sampel menggunakan metode *cluster sampling / area sampling* dengan jumlah responden sebanyak 120 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2)

Hasil analisis menunjukkan bahwa : 1) variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. 3) variabel stres kerja dan variabel kompensasi bersama-sama menjelaskan 18,4 persen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sisanya sebesar 81,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terakomodasi dalam model.

Kata kunci : Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Mulia, Ermelinda. 2013. Analysis of Work Stress and Compensation Effect for Employee Performance of General Hospital Dr. Moewardi In Preparation for Internasional Accreditation. Management Department. Faculty of Economics. Setia Budi University. Advisor. Supervisor I. Y. Kristanto, SE., MM. Advisor II. Ari Subagio, SE., MM.

Good performance is indispensable in achieving the organizational goals. The basic problem of employee performance in this hospital is not completely working in accordance with standards established by hospitals. It, therefore, needs to make improvements in preparation of international accreditation. This study aims to examine the significance of work stress effect on employee performance and of compensation partially and simultaneously as well as to measure how much the work stress and compensation in influencing employee performance

The research was conducted on employees in the Emergency Intensive Unit, in medical care bedrooms of Melati I and Mawar III, on administration staffs of revenue management, of accounting and verification, on staffs of Secretariat and the organizational staffing, on staffs of pharmacy, of Cendana I, IKF, and on staffs of rehabilitation medical clinic and laboratory of clinic pathology in General Hospital Dr. Moewardi. For sampling it was used cluster sampling method / area sampling with 120 respondents. Methods questionnaires was used in collecting data, and for data analysis it was applied multiple regression analysis, t test, F test and the coefficient of determination (R²)

The results of the analysis show that: 1) the work stress variables do not affect significantly on the performance of employees 2) compensation variables have a significant influence on the performance of employees with significant value of 0.000. 3) work stress variables and compensation variables together explain that 18,4 percent of these have a significant influence on employee performance. The 81,6 percent of its rest is influenced by other variables that are not accommodated in the model.

Keyword: *Stress Of Work, Compensation, Employee Performance*

LEMBAR PERSETUJUAN

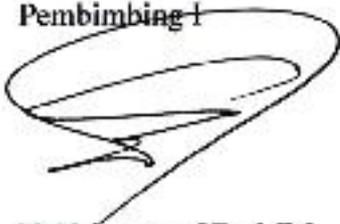
**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT Dr. MOEWARDI DALAM
PERSIAPAN AKREDITASI INTERNASIONAL**

Skripsi ini telah disetujui Pembimbing untuk diajukan kesidang Ujian Skripsi
pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 19 Maret 2013

Pembimbing I



Y. Kristanto, SE., MM

NIS. 01.94.017

Pembimbing II



Ari Subagio, SE., MM

NIP.196601311995031002

Mengetahui Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

NIP. 01.10.098

LEMBAR PENGESAH KELULUSAN

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT Dr. MOEWARDI DALAM
PERSIAPAN AKREDITASI INTERNASIONAL**

Skripsi ini telah dipertahankan disidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 25 Maret 2013

Penguji I



Drs. Waluyo Budi Atmoko, MM
NIP. 01. 96 072

Penguji II



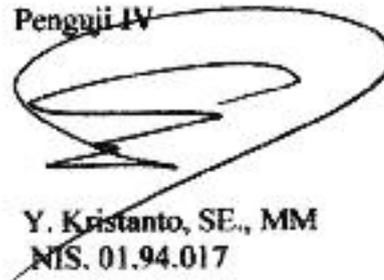
Agus Endrianto Suseno, SE., MBA
NIP. 9000006

Penguji III



Ari Subagio, SE., MM
NIP. 1964 0131 1995 0 31002

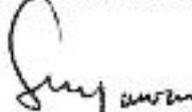
Penguji IV



Y. Kristanto, SE., MM
NIS. 01.94.017

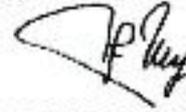
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc
NIP. 01. 08. 094

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM
NIP. 01.10.098

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- ✍ *Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa (Roma:12)*
- ✍ *Saat memandang kebelakang, bersyukurlah karena banyak hal yang sudah Tuhan lakukan. Saat memandang kedepan, percayalah karena Tuhan sedang mengerjakan rancangan terbaik-Nya. Saat memandang ke sekeliling layanilah pekerjaan-Nya yang besar, dan jangan pernah merasa lelah.*
- ✍ *Hidup adalah suatu tantangan yang harus dihadapi, Perjuangan yang harus dimenangkan, Keindahan yang harus dikagumi, Rahmat yang harus disyukuri, dipelihara dan dicintai”*
- ✍ *“Kebijaksanaan hidup dimulai ketika kita mulai menghargai hal-hal kecil dan sederhana”*
- ✍ *“Allah sudah menolong, Allah masih menolong, Allah senantiasa menolong,”(P. J. Savelberg).*

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

Tuhanku yang selalu setia, Pimpinan Kongregasi SMSJ, Suster-Suster SMSJ, Ayah dan Ibu tercinta, Kakak dan Adik-adikku tersayang, Sahabat-sahabatku, Teman-teman kuliah khususnya angkatan 2009, Almamater tercinta, Bangsa dan Negara.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang telah melimpahkan Rahmat dan Kasih sayang-Nya serta kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI DALAM PERSIAPAN AKREDITASI INTERNASIONAL**. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi. Berkat dorongan, bantuan dan bimbingan secara moral maupun material dari berbagai pihak maka dengan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Didik Setyawan, SE, MM., MSc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Y. Kritanto SE, MM selaku pembimbing I, yang telah memberikan pengarahan, motivasi, bimbingan serta petunjuk kepada penulis dalam menjalankan penelitian skripsi.
3. Ari Subagio, SE., MM selaku pembimbing II, yang telah memberikan arahan, bimbingan, dorongan serta petunjuk kepada penulis dalam menjalankan penelitian skripsi.
4. Drg. Basoeki Soetardjo, MMR selaku Direktur RSUD Dr. Moewardi yang telah memberikan ijin kepada penulis dalam kegiatan penelitian penyusunan skripsi.

5. Para dosen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan petunjuk hingga selesainya penulisan skripsi ini.
6. Kepala Instalasi dan kepala ruang Melati dan Mawar III, Kepala Intalasi IGD, Laboratorium Patologi Klinik, IKF dan Rehabilitasi Medik, Kepala bagian Pengelolaan pendapatan, Organisasi kepegawaian, Sekretariat, dan Akuntansi dan Verfikasi RSUD Dr. Moewardi atas bantuannya dalam penyusunan skripsi.
7. Bagian penelitian dan Pendidikan RSUD Dr. Moewardi yang telah memproses dari awal hingga selesainya penelitian ini.
8. Segenap responden yang telah bersedia memberikan jawaban guna kepentingan penelitian ini.
9. Staf Perpustakaan Universitas Setia Budi yang telah mempermudah dalam pencarian literatur terkait dengan skripsi.
10. Kongregasi SMSJ dan sesama saudara dina yang kucintai, yang telah memberi kesempatan dan kepercayaan kepada saya untuk menempuh pendidikan di Universitas Setia Budi ini. Terimakasih atas segala doa, semangat, bimbingan, dorongan nasehat dan cinta kasih sayang sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis harapkan semoga Skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Surakarta, 19 Maret 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
INTISARI	iii
ABSTRACT	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian	7
1. Kontribusi Teori	7
2. Kontribusi Praktek	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA	9
A. Kinerja	9

1. Definisi Kinerja.....	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
3. Pengukuran Kinerja Pegawai.....	11
4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	12
5. Manfaat Penilaian Kinerja Bagi Pegawai.....	12
6. Indikator Kinerja.....	13
B. Stres Kerja.....	13
1. Definisi Stres Kerja.....	13
2. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	15
3. Dampak Stres Kerja Bagi Pegawai.....	15
4. Indikator Stres Kerja.....	16
C. Kompensasi.....	17
1. Definisi Kompensasi.....	17
2. Fungsi Kompensasi.....	18
3. Jenis Kompensasi.....	19
4. Indikator – Indikator Kompensasi Finansial.....	20
D. Penelitian Terdahulu.....	21
E. Model Penelitian.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
A. Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian.....	25
1. Ruang Lingkup Penelitian.....	25
2. Batasan Penelitian.....	25
B. Jenis dan Sumber Data.....	25

1. Jenis Data.....	25
2. Sumber Data.....	26
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	26
1. Populasi.....	26
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	27
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Instrumen Penelitian.....	28
F. Definisi Operasional Variabel.....	29
G. Teknik Analisis Data.....	30
1. Teknik Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian.....	30
2. Pengujian Hipotesis.....	31
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Teknik Pengujian Kualitas Instrumen.....	38
1. Uji Validitas.....	38
2. Uji Reabilitas.....	40
3. Analisis Regresi.....	40
B. Pembahasan.....	45
BAB V PENUTUP.....	46
A. Kesimpulan.....	46
B. Keterbatasan Penelitian.....	48
C. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Komponen Program Kompensasi	19
Gambar 2. Model Penelitian	24

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Penentuan jumlah anggota sampel dalam setiap unit populasi.....	27
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	39
Tabel 4.2 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner.....	40
Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi.....	41
Tabel 4.4 Nilai <i>Tolerance</i> dan <i>VIF</i>	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres di tempat kerja adalah fenomena yang relatif baru dari gaya hidup modern. Ini adalah fenomena yang sangat kompleks yang dapat mempengaruhi individu dalam berbagai cara dan derajat yang berbeda. Beberapa tahun terakhir, terutama di negara-negara maju, stres di tempat kerja semakin menjadi fokus perhatian baik oleh praktisi maupun akademisi. Perkembangan tersebut sebagian besar terjadi karena keyakinan yang berkembang bahwa stres kerja memiliki konsekuensi yang tidak diinginkan tidak hanya untuk kesehatan dan keselamatan individu (karyawan), tetapi juga untuk kesehatan organisasi secara keseluruhan.

Ketika pekerja merasakan ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya lingkungan atau pribadi, ini dapat menyebabkan beberapa reaksi terjadi, termasuk respon fisiologis (misalnya peningkatan denyut jantung, tekanan darah, hiperventilasi), respons emosional (misalnya perasaan gugup atau iritasi), respon kognitif (perhatian berkurang misalnya dan persepsi, pelupa), dan reaksi perilaku (misalnya agresif, perilaku impulsif, membuat kesalahan). Ketika orang berada dalam keadaan stres, mereka sering merasa prihatin, kurang waspada dan kurang efisien dalam melaksanakan tugas (Barling et al, 2004).

Cahyani (2005) dalam Kadarisman (2012). Dalam masyarakat kita sekarang ini, kompensasi yang diterimakan kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kerja karyawan kepada organisasi/perusahaan memberikan kompensasi atau *reward* sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan.

Perubahan sistem dan konsep akreditasi di dunia perlu diikuti pula oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit di Indonesia, karena itu akreditasi dengan standar pelayanan fokus kepada *provider*, mulai tahun 2012 akan dirubah menjadi berfokus kepada pasien. Standar akreditasi yang dikembangkan tersebut mengacu dengan standar dari *Joint Commission International (JCI)* yang terdiri dari 2 Standar yaitu *Patient centered standards* dan *Health care organization management standards*. Penilaian kesesuaian standar-standar yang ada pada 2 fungsi tersebut lebih ditekankan pada pelaksanaan nyata. Ketersediaan dokumen kebijakan, prosedur dan instruktur kerja saja tidak memadai untuk membuktikan kepatuhan terhadap standar akreditasi *Joint Commission International (JCI)* namun juga diperlukan bukti praktek sehari-hari.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi merupakan rumah sakit kelas A yang menjadi pusat rujukan bagi masyarakat provinsi Jawa Tengah yang saat ini sedang dalam persiapan akreditasi internasional, selain memiliki

fungsi pelayanan, rumah sakit ini juga merupakan rumah sakit pendidikan yang berkomitmen sebagaimana tertuang dalam visi dan misi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi untuk senantiasa mengutamakan peningkatan mutu yang berorientasi pada keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan serta untuk mencapai status rumah sakit yang terakreditasi secara internasional oleh *Joint Commission International (JCI)*. Untuk itu, berbagai pengembangan dalam sistem manajemen mutu dilakukan secara konsisten di seluruh tingkatan, sehingga menuntut para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya agar tercapai tujuan rumah sakit yakni rumah sakit berkelas dunia yang sedang dipersiapkan melalui akreditasi internasional oleh *Joint Commission International (JCI)*.

Dalam upaya membenahan diri terhadap ketentuan baru sesuai dengan UU nomor 29 tahun 2004 ini, banyak tuntutan bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan stres kerja karena adanya perubahan peran dalam organisasi, beban kerja yang berlebihan maupun struktur dan iklim organisasi sehingga terjadi perubahan baik secara psikis maupun fisik dan bisa bersifat positif maupun negatif yang dirasakan pekerja karena ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya lingkungan atau pribadi.

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Maryoto (2000), kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalkan standar, target atau sasaran, serta kriteria yang telah disepakati bersama. Pengukuran kinerja perusahaan tidak terlepas

dari pencapaian kinerja karyawan perusahaan itu sendiri, karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh efektifitas kinerja karyawan. Pencapaian tujuan perusahaan berkaitan erat dengan kinerja seluruh karyawan tanpa terkecuali. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif. Dengan kinerja pegawai yang baik, maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi yang diterima pegawai karena kompensasi yang diterima kepada pegawai, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat, (Soeharto, 2002).

Penelitian yang dilakukan oleh Trianto (2010) menunjukkan bahwa ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai. Di Inggris, misalnya, penelitian telah menunjukkan bahwa pada tahun 2003/4, total 12,8 juta hari kerja yang hilang dengan stres, depresi dan kecemasan (Kesehatan dan Keselamatan Eksekutif, 2005). Di Amerika Serikat, penelitian melaporkan bahwa seperempat dari karyawan melihat pekerjaannya sebagai pemicu stres nomor satu di dalam kehidupan mereka dan permasalahan di tempat kerja yang diklaim sebagai lebih kuat terkait dengan gangguan kesehatan daripada tekanan hidup lainnya (NIOSH, 1998).

Meskipun ada suatu peningkatan perhatian terhadap stres kerja di negara-negara berkembang, penelitian tentang stres di lingkungan kerja Malaysia ini masih terbatas. Namun, pelajaran yang (Baharom et al., 1999) diperoleh dari penelitian yang dilakukan di negara-negara maju secara jelas

menunjukkan bahwa stres yang berhubungan dengan penyakit merupakan penyebab utama dan dampaknya pada kehidupan individu dan tingkat produktivitas organisasi maupun negara.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Moewardi Dalam Persiapan Akreditasi Internasional.

B. Perumusan Masalah

Akreditasi Internasional yang sedang dipersiapkan oleh Rumah Sakit Umum dr. Moewardi merupakan upaya yang dilakukan dalam rangka pencapaian target yakni peningkatan mutu pelayanan yang semula berfokus pada *provider* dan sejak tahun 2012 ini perubahan yang terjadi mengacu dengan standar dari *Joint Commission International (JCI)*. Penilaian kesesuaian standar tersebut lebih ditekankan pada pelaksanaan nyata. Masalah yang mendasar dari kinerja pegawai di rumah sakit ini yang merupakan rumah sakit milik pemerintah adalah belum sepenuhnya bekerja sesuai dengan ketentuan atau standar yang telah ditetapkan oleh rumah sakit sehingga dalam persiapan akreditasi internasional banyak hal yang perlu dibenah lagi. Sesuai dengan keinginan rumah sakit untuk pengembangan mutu tersebut maka sangat diperlukan kinerja pegawai yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan rumah sakit. Dalam upaya meningkatkan kinerja yang baik, para pegawai dituntut untuk bekerja sesuai standar yang berlaku sehingga ada

kemungkinan terjadi perubahan baik dari struktur dan iklim organisasi, perubahan peran dalam organisasi serta beban kerja yang meningkat sehingga terjadinya stres kerja bagi para pegawai. Selain itu rumah sakit juga perlu melihat sejauh mana pengaruh kompensasi yang diberikan kepada pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja secara optimal serta tercapainya tujuan organisasi yakni rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

5. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi dalam persiapan Akreditasi Internasional?
6. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi dalam persiapan Akreditasi Internasional?
7. Apakah stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi dalam persiapan Akreditasi Internasional?
8. Seberapa besar kontribusi variabel stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi dalam persiapan akreditasi Internasional?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi dalam persiapan akreditasi Internasional.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi dalam persiapan Akreditasi Internasional.
3. Untuk menguji pengaruh stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi dalam persiapan Akreditasi Internasional.
4. Mengukur prosentase besarnya kontribusi stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi dalam persiapan akreditasi Internasional.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teori

Bagi penulis dan pembaca dapat memahami bahwa dalam manajemen sumber daya manusia, yakni mengenai stres kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini manusia sebagai unsur penentu keberhasilan organisasi senantiasa harus menjadi pokok perhatian utama.

2. Kontribusi Praktek

Dapat dijadikan sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan demikian tercapainya tujuan organisasi. Selain itu menjadi bahan pertimbangan dan acuan bagi penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang.