

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION, WORKING STRESS ON JOB MORALE AND ITS IMPACT ON PERFORMANCE

¹Rismayanti Rasdam, ²Syamsu Alam, ³Andi Reni

¹PT. Vale Indonesia (rismayanti.rasdam@Vale.com)

²Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (syamsualam60@yahoo.com)

³Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (andirenireni@yahoo.co.id)

Abstrak

Dalam menghadapi era globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan atau aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja terhadap kinerja secara parsial serta pengaruh lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja yang dimediasi oleh semangat kerja. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Rumah Sakit Inco Sorowako yang berjumlah 157 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data penelitian berupa kuesioner dan observasi, serta berbagai data yang berhubungan dengan penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Adapun semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memediasi semangat kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, dan Semangat Kerja

Abstract.

In the face of globalization era human resources play a very dominant role in the activities or activities or activities of the company. Success or failure of a company depends on the ability of human resources in carrying out the work given. This study aims to analyze the influence of Work Environment, Compensation, Job Stress on performance partially as well as the influence of Work environment, Compensation, Job Stress mediated by morale. This type of research is a causal associative using a quantitative approach. The population in this study is all of Inco Sorowako Hospital employees totaling 157 people. The sampling technique is a saturated sample. Techniques of collecting research data in the form of questionnaires and observations, as well as various data related to the research. The method of analysis used in this research is path analysis. The results showed that work environment, compensation, and work stress

significantly influence work morale. The spirit of work has a significant effect on employee performance. While the work environment, compensation, and job stress significantly affect employee performance by mediating morale.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Job Stress, and Morale*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. Sebagai modal karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus-menerus meningkatkan semangat kerja karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan mempunyai cara berfikir, sikap, tingkah laku, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Keadaan ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan yang harus memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya sebab jika pengelolaannya tidak baik maka akan timbul masalah yaitu: munculnya ketidakpuasan akan kondisi kerja, kurangnya semangat kerja karyawan untuk berprestasi, tingkat absensi yang tinggi, kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, dll. Semua masalah yang timbul ini akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sebuah organisasi pada hakikatnya adalah sebuah kelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelas terlihat bahwa tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik jika dilandasi semangat kerja. George D. Hasley (2003) mengemukakan semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2005) semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik sedangkan kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan Moekijat (2003) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan, atau kegiatan. Berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan hanya dilihat dari sarana yang dipakai tetapi juga pada sumber daya manusia yang ada dibalik sarana tersebut. Untuk itu salah satu sasaran penting dari manajemen personalia dalam organisasi adalah terciptanya semangat kerja para karyawan sehingga mereka mampu menciptakan tujuan perusahaan secara keseluruhan dengan bersemangat dalam melakukan pekerjaan maka hasil yang diperoleh kinerja yang sangat memuaskan dan bernilai positif.

Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk dapat mendorong semangat kerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Menurut Malayu Hasibuan (2005) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001) Kompensasi adalah pemberi kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Kompensasi sangat penting bagi para karyawan karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja. Mereka akan memperoleh ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga tercapai hasil kerja yang optimal. Di samping faktor kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Panji Anoraga (2006) mengemukakan “Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja”. Adapun faktor dominan lainnya yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian, Stres sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, stres pada takaran yang proposional dapat berfungsi sebagai motivator dalam bekerja stres seperti ini sering di sebut eustress. Namun pada kenyataannya stres kerja yang sering terjadi adalah stres yang membawa dampak negatif, secara sederhana stres di artikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Adapun reaksi karyawan yang stres didalam pekerjaan yaitu, Cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan.

Pekerjaan yang berat tentu saja akan menjadi beban pikiran bagi karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai daya tahan tinggi terhadap masalah/tekanan mungkin tidak masalah, tetapi jika sebaliknya maka dapat mengakibatkan stres pada karyawan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian mengenai lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap semangat kerja pada karyawan Rumah Sakit Inco

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005: 30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003: 124). Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan stres kerja terhadap semangat kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Obyek penelitian ini adalah karyawan RS. Inco PTVI. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2017 sampai selesai.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005: 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Rumah Sakit Inco Sorowako yang berjumlah 157.

Menurut Sugiyono (2005) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS. Inco, sehingga teknik sampel yang digunakan adalah sensus sampling atau sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metoda pengumpulan data yaitu:

a. Data Primer

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari Karyawan Rumah Sakit Inco Sorowako yang merupakan salah satu departemen support PT Vale Indonesia Tbk. Data yang diperoleh melalui kuesioner kepada Karyawan di RS Inco Sorowako yang berkaitan dengan penelitian ini. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

b. Data Sekunder

Data yang digunakan penulis dari data-data di Rumah Sakit Inco Sorowako dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian. Analisis data dimulai dengan pengumpulan data. Jenis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis melakukan perhitungan distribusi frekuensi dan mean (nilai rata-rata) untuk memberikan gambaran atau deskripsi dari data yang diperoleh.

Menurut Sugiono (2013) Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Metode analisis yang digunakan adalah *Path Analisis*

Metode path analysis adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut.

Secara sistemik *path analysis* mengikuti pola model struktural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model path analysis adalah merumuskan persamaan struktural dan diagram jalur yang berdasarkan kajian teori.

HASIL

Berdasarkan Lampiran 1 mendeskripsikan tentang evaluasi hasil estimasi pada model struktural. Selanjutnya diinterpretasikan berdasarkan rumusan masalah penelitian dalam rangka menjawab hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya untuk mengidentifikasi diterima atau ditolaknya hipotesis tersebut.

Rumusan masalah pertama: “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja”. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya peningkatan kualitas maupun kuantitas lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan semangat kerja. Hal tersebut menandakan hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

Rumusan masalah kedua: “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja”. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya peningkatan kualitas maupun kuantitas kompensasi akan berdampak pada peningkatan semangat kerja. Hal tersebut menandakan hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Rumusan masalah ketiga: “stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja”. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap semangat kerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya peningkatan kualitas maupun kuantitas stres kerja akan berdampak pada peningkatan semangat kerja. Hal tersebut menandakan hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

Rumusan masalah keempat: “semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya peningkatan kualitas maupun kuantitas semangat kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima.

Rumusan masalah kelima: “semangat kerja memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel semangat kerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya peningkatan kualitas maupun kuantitas lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan semangat kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan hipotesis kelima (H5) dinyatakan diterima.

Rumusan masalah keenam: “semangat kerja memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel semangat kerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya peningkatan kualitas maupun kuantitas kompensasi akan berdampak pada peningkatan semangat kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan hipotesis keenam (H6) dinyatakan diterima.

Rumusan masalah ketujuh: “semangat kerja memediasi hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel semangat kerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya peningkatan kualitas maupun kuantitas stres kerja akan berdampak pada peningkatan semangat kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan hipotesis ketujuh (H7) dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja, koefisien tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan semangat kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Butt, et al (2012) bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara aspek lingkungan terhadap kualitas kerja perawat. Demikian pula Abdullah & Ramay (2012), adanya keterkaitan yang kuat antara aspek lingkungan terhadap semangat kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif terwujud jika adanya hubungan yang harmonis antara sesama karyawan dan pimpinan, lingkungan fisik yang nyaman dan aman akan meningkatkan kualitas organisasi. Sihombing (2002) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dalam suatu organisasi. Indikasi lingkungan kerja antara lain fasilitas kerja serta hubungan kerja.

Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa dimensi suasana kerja memiliki nilai *mean* yang tinggi, sehingga termasuk pada kategori penting. Mencermati nilai rata-rata tiap indikator untuk dimensi suasana kerja diketahui bahwa indikator kebersihan membuat suasana kerja menyenangkan merupakan indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi, kemudian disusul dengan indikator fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai.

Kompensasi terhadap semangat kerja

Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja, koefisien tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan kompensasi akan berdampak pada peningkatan semangat kerja (Alnaf, Gunawan et al. 2016). Kompensasi yang terdiri dari dimensi gaji, dimensi insentif, dimensi tunjangan, dan dimensi fasilitas memiliki kecenderungan untuk menentukan kualitas semangat kerja pada rumah sakit. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ardini (2013) bahwa keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat untuk kerja. Penelitian Retnaningsih (2007) mengemukakan bahwa kompensasi yang adil akan menumbuhkan rasa nyaman dan mampu meningkatkan hasil output yang lebih baik berupa peningkatan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil survei dan pengamatan peneliti dapat dijelaskan bahwa dimensi gaji memiliki nilai *mean* yang rendah, sehingga termasuk pada kategori rendah. Mencermati nilai rata-rata tiap indikator untuk dimensi gaji diketahui bahwa indikator mendapatkan gaji periodik dan tepat waktu merupakan indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi, kemudian disusul dengan indikator gaji berdasarkan pekerjaan.

Dimensi berikutnya dari variabel kompensasi adalah dimensi insentif. Nilai rata-rata dimensi tersebut termasuk rendah, sehingga sesuai dengan jenis kategori dimensi yang rendah bagi responden, sementara indikator yang paling tinggi nilainya adalah insentif shift, menyusul indikator insentif shift berdasar hasil pekerjaan. Sedangkan bonus merupakan indikator yang sangat rendah dalam dimensi insentif.

Stres kerja terhadap semangat kerja

Pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja, koefisien tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan stres kerja akan berdampak pada peningkatan semangat kerja. Kondisi tersebut menjelaskan realitas bahwa semangat kerja akan ditentukan oleh kemampuan manajemen rumah sakit mengelola stres kerja pada tingkat tertentu, karena pada dasarnya stres kerja tidak dapat dihilangkan namun tetap ada dengan kadar stres yang proporsional. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Abdullah, Darwanis, & Zein, (2012); Mauli, Mujiono, & Rosmida (2013); dan Harianto, Wiguna, & Rakhmad (2008) bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap hasil kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan hasil survey menunjukkan bahwa dimensi psikologis memiliki nilai *mean* yang sedang, sehingga termasuk pada kategori baik. Mencermati nilai rata-rata tiap indikator untuk dimensi psikologis diketahui bahwa indikator mengalami kesulitan

berkomunikasi merupakan indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi, kemudian disusul dengan indikator beban pekerjaan terlalu berat.

Dimensi berikutnya dari variabel stres kerja adalah dimensi fisik. Nilai rata-rata dimensi tersebut termasuk sedang, sehingga sesuai dengan jenis kategori dimensi yang cukup penting bagi responden, sementara indikator yang paling tinggi nilainya adalah detak jantung meningkat, menyusul indikator sulit berkonsentrasi. Sedangkan indikator malas mengerjakan pekerjaan merupakan indikator yang paling rendah.

Semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan, koefisien tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan semangat kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Semangat kerja yang terdiri dari beberapa dimensi memiliki kecenderungan untuk menentukan kualitas kinerja karyawan pada rumah sakit. Kondisi tersebut menjelaskan realitas bahwa kinerja karyawan akan ditentukan oleh kemampuan manajemen rumah sakit mengelola semangat kerja secara bijaksana.

Manfaat semangat kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Sehingga pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Karyawan akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang semangat, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau, oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Semangat kerja memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan efek semangat kerja menunjukkan adanya pengaruh positif. Hal tersebut dijelaskan bahwa dengan mengembangkan kualitas lingkungan kerja yang lebih baik akan memudahkan rumah sakit dalam pencapaian kinerja karyawan jika disertai proaktif dalam meningkatkan semangat kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan individu untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi seseorang. Jika individu menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka individu tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis semangat kerja juga tinggi.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan, faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan.

Semangat kerja memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan

Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan efek semangat kerja menunjukkan adanya pengaruh positif. Hal tersebut dijelaskan bahwa dengan mengembangkan kualitas kompensasi yang lebih baik akan memudahkan rumah sakit dalam pencapaian kinerja karyawan jika disertai proaktif dalam meningkatkan semangat kerja.

Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup. Melalui kompensasi *financial* langsung karyawan mampu memenuhi kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan dasarnya. Henry Simamora (dalam Nugraha 2010) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan.

Semangat kerja memediasi hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan

Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan efek semangat kerja menunjukkan adanya pengaruh positif. Hal tersebut dijelaskan bahwa dengan mengembangkan stres kerja yang proporsional akan memudahkan rumah sakit dalam pencapaian kinerja karyawan jika disertai proaktif dalam meningkatkan semangat kerja.

Luthans (2006:456) berpendapat bahwa berdasarkan penelitian diindikasikan tingkat kesulitan, sifat tugas yang dikerjakan, disposisi personal, disposisi psikologis, dan neurotisme mungkin mempengaruhi hubungan stres dan kinerja. Masalah karena tingkat stres yang tinggi dapat ditunjukkan secara fisik, psikologis atau perilaku individu.

Empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*). Pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat Mangkunegara, 2002:157). Pendekatan dukungan sosial, pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan, misalnya bercanda. Pendekatan melalui meditasi, pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Pendekatan melalui *biofeedback*, pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya. Pendekatan kesehatan pribadi, pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang *continue* memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja, koefisien tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan semangat kerja. Lingkungan kerja yang terdiri dari dimensi suasana kerja, dimensi hubungan rekan

kerja, dan dimensi tersedianya fasilitas kerja memiliki kecenderungan untuk menentukan kualitas semangat kerja pada rumah sakit.

2. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja, koefisien tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan kompensasi akan berdampak pada peningkatan semangat kerja. Kompensasi yang terdiri dari dimensi gaji, dimensi insentif, dimensi tunjangan, dan dimensi fasilitas memiliki kecenderungan untuk menentukan kualitas semangat kerja pada rumah sakit.
3. Stres kerja terhadap semangat kerja, koefisien tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan stres kerja akan berdampak pada peningkatan semangat kerja. Stres kerja yang terdiri dari dimensi psikologis, dimensi fisik, dan dimensi perilaku memiliki kecenderungan untuk menentukan kualitas semangat kerja pada rumah sakit.
4. Semangat kerja terhadap kinerja karyawan, koefisien tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan semangat kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Semangat kerja yang terdiri dari beberapa dimensi memiliki kecenderungan untuk menentukan kualitas kinerja karyawan pada rumah sakit.
5. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan efek semangat kerja menunjukkan adanya pengaruh positif. Hal tersebut dijelaskan bahwa dengan mengembangkan kualitas lingkungan kerja yang lebih baik akan memudahkan rumah sakit dalam pencapaian semangat kerja dan kinerja karyawan.
6. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan efek semangat kerja menunjukkan adanya pengaruh positif. Hal tersebut dijelaskan bahwa dengan mengembangkan kualitas kompensasi yang lebih baik akan memudahkan rumah sakit dalam pencapaian semangat kerja dan kinerja karyawan.
7. Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan efek semangat kerja menunjukkan adanya pengaruh positif. Hal tersebut dijelaskan bahwa dengan mengembangkan stres kerja yang proporsional akan memudahkan rumah sakit dalam pencapaian semangat kerja dan kinerja karyawan.

Adapun saran dari peneliti berdasarkan hasil penelitian ini yaitu :

1. Indikator perbaikan fasilitas yang rusak menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen rumah sakit untuk menjadi perhatian yang prioritas dalam mendukung lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan.
2. Indikator tunjangan sesuai hasil pekerjaan menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen rumah sakit untuk menjadi perhatian yang prioritas dalam mendukung semangat kerja dan kinerja karyawannya.
3. Indikator fasilitas sudah sesuai dengan hak karyawan, dan fasilitas sudah sesuai dengan harapan menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen rumah sakit untuk menjadi perhatian yang prioritas dalam mendukung peningkatan kompensasi.
4. Indikator sering minum kopi, dan tidak sanggup melakukan pekerjaan menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen rumah sakit untuk menjadi perhatian yang prioritas dalam menekan stres kerja karyawan.
5. Dimensi pemogokan merupakan dimensi yang paling rendah, sehingga bahan evaluasi bagi pihak manajemen rumah sakit untuk menjadi perhatian yang prioritas dalam meningkatkan semangat kerja.
6. Dengan mengembangkan kualitas lingkungan kerja melalui peningkatan seluruh dimensi dan indikator lingkungan kerja menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen untuk dapat

meningkatkan kinerja karyawan jika disertai dengan upaya serius untuk meningkatkan semangat kerja dan seluruh dimensinya.

7. Dengan mengembangkan kualitas kompensasi dan stres kerja melalui peningkatan seluruh dimensi dan indikator kompensasi dan stres kerja menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan jika disertai dengan upaya serius untuk meningkatkan semangat kerja dan seluruh dimensinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alnaf, I., et al. (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar." *Jurnal Mirai Management* 1(1): 10-24.
- Arikunto. (2004). *Dasar-Dasar Statistik*. Erlangga, Jakarta.
- Kuncoro, E.A dan Riduwan. (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.

Lampiran 1. Pengujian Hipotesis

Variabel	Variabel	Direct Effect			
		Estimates (Unstandardized)	C.R	p-value	Keputusan
Lingkungan Kerja	Semangat Kerja	0,380	4,513	0,001	Signifikan
Kompensasi	Semangat Kerja	0,234	2,836	0,005	Signifikan
Stres Kerja	Semangat Kerja	0,275	2,743	0,006	Signifikan
Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	0,197	2,377	0,017	Signifikan
Kompensasi	Kinerja Karyawan	0,176	2,282	0,022	Signifikan
Stres Kerja	Kinerja Karyawan	0,219	2,335	0,020	Signifikan
Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	0,233	2,728	0,006	Signifikan
Variabel Independen	Variabel Intervening	Variabel Dependen	Nilai indirect	Ket.	
Lingkungan Kerja	Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	0,235	Signifikan	
Kompensasi	Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	0,196	Signifikan	
Stres Kerja	Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	0,202	Signifikan	

Sumber: Data Primer Diolah, 2017