

MODEL PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI STRES KERJA, KOMPENSASI, ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Fajar Alpian

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang

ABSTRACT

The existence of human resources in an organization has a very important role. Human resources are no longer seen as factors of production but as assets that must be managed well in order to achieve the goals of an organization. The purpose of this study was to determine the effect of work stress, compensation, Islamic work ethic and job satisfaction on work performance at Sultan Agung Islamic Hospital Semarang. The population of this study were permanent nurses of Sultan Agung Semarang Islamic Hospital. The sampling technique is purposive sampling, which is a sampling technique based on certain criteria. Collecting the data by using a questionnaire consisting of open questions and closed questions, then the data were analyzed using multiple linear regression analysis using SPSS software. The test results show that work stress, compensation, Islamic work ethics and job satisfaction have a positive and significant effect on work performance.

Keywords: Job Stress, Compensation, Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, Job Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan sebuah fenomena yang tidak hanya terbatas pada ruang, waktu dan wilayah tertentu. Sehingga hal ini berpengaruh pada kehidupan manusia salah satunya adalah persaingan bisnis. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk beradaptasi secara cepat agar mampu mengarungi persaingan. Salah satu kunci memenangkan persaingan dengan memiliki sumber daya manusia berkualitas yang dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor-faktor produksi, melainkan sebuah aset yang harus di kelola dengan baik.

RSI Sultan Agung adalah rumah sakit yang terletak di Semarang tepatnya dijalan pantura yang tentunya strategis, dan merupakan rumah sakit islam yang dijadikan

salah satu percontohan untuk rumah sakit islam lainnya di indonesia. Karena bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan tentunya memiliki banyak pesaing baik dari rumah sakit negeri maupun swasta lainnya. Maka dari itu prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan khususnya perawat harus lebih unggul dibandingkan rumah sakit yang lainnya, karena perawat memiliki peran penting didalamnya terutama bagian pelayanan. Meskipun demikian masih terdapat masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja perawat seperti masalah kedisiplinan yang merupakan indikator dari penilaian prestasi kerja karyawan.

Selain itu masih terdapat banyak masalah seperti beban kerja yang ada dirasa terlalu tinggi seperti halnya waktu kerja yang melebihi batas yang berdampak pada stres kerja perawat, meskipun tidak semua stres

kerja berdampak negatif tetapi ada juga yang berdampak positif. Tidak sampai disitu kompensasi yang diberikan dirasa rendah jika dibandingkan dengan rumah sakit lain, serta kurangnya keadilan yang dirasakan oleh perawat dalam pemberian kompensasi misalnya perawat yang memiliki beban kerja sama tetapi resikonya lebih tinggi diberikan kompensasi yang sama dengan perawat yang memiliki beban kerja sama tetapi resikonya lebih rendah. Kedua hal tersebut tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat. Disisi lain kedisiplinan juga menjadi masalah yang harus di perhatikan, sebab banyak perawat yang masih kurang disiplin seperti datang terlambat, serta melupakan prosedur yang telah ditentukan kondisi ini biasanya disebabkan karena beratnya beban kerja yang diterima. Sementara kedisiplinan ini menjadi tolak ukur prestasi kerja yang dicapai karyawan khususnya bagian medis yaitu perawat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang? 2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang? 3. Bagaimana Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang? 4. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ? 5. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ? 6. Bagaimana Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ? 7. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang?

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Hanim (2016) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Stres kerja didefinisikan sebagai sebuah respon baik secara fisik maupun emosional ketika persyaratan pekerja tidak sesuai dengan kompetensi, sumber daya dan kebutuhan pekerja. Sedangkan menurut Tyas A. A. (2013) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi tertekan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres akan cenderung bersikap kurang kooperatif seperti marah-marah, agresif, tidak dapat *relax* serta menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis.

Menurut Karim (2013), Hanim (2016) dan Tyas A. A. (2013) menyatakan bahwa stres kerja dapat diukur dengan beberapa indikator antara lain: Beban kerja,, Tuntutan/konflik antar pribadi, Perbedaan harapan antara karyawan dengan pemimpin.

Hal ini di buktikan penelitian Dewi & Netra (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, Ulya (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H₁ : Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

H₂ : Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kompensasi

Menurut Kurniawan (2016) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah seluruh pendapatan baik yang bersifat finansial maupun non finansial ataupun secara langsung dan tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Sedangkan menurut Sudana dan Supartha (2015) kompensasi yaitu balas jasa yang diperoleh karyawan sebagai akibat dari kontribusinya

terhadap perusahaan / organisasi. Sementara itu Nurcahyani & Adnyani (2016) kompensasi merupakan segala sesuatu yang didapatkan oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka.

Menurut Kurniawan (2016) dan Nurcahyani & Adnyani (2016) menyatakan bahwa kompensasi dapat dinilai berdasarkan indikator yang ada seperti : 1) Gaji Pokok, 2) Tunjangan, 3) Insentif.

Hal ini dibuktikan penelitian Sudan & Supartha (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, Sunarsi (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H₃: Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

H₄: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Etika Kerja Islam

Menurut Nurmatias (2016) menyatakan Etika kerja islam merupakan suatu konsep yang mengatur tentang hubungan antara manusia dengan Tuhan, Manusia dengan lingkungan dan juga dengan masyarakat. Aturan hubungan ini didasarkan pada bukti autentik yaitu Alqur'an, hadist serta sumber hukum lainnya. Sedangkan menurut Dewi & Bawono (2018) menyatakan bahwa etika kerja islam merupakan seperangkat prinsip moral yang membedakan antara sesuatu yang benar dan sesuatu yang salah. Ketika individu telah memahami moral yang sebenarnya maka mereka akan selalu menjalankan pekerjaan dengan baik karena mereka paham setiap pekerjaan yang mereka kerjakan adalah sebuah ibadah untuk mencari Ridho Allah SWT.

Etika kerja islam mengandung dua dimensi yaitu :

Dimensi *ukhrawi*, dimensi ini menerangkan pentingnya niat, yaitu semata – mata hanya untuk mencari keutamaan

dari Allah SWT untuk bekerja berdasarkan pada prinsip *Syari'ah*.

Dimensi *duniawi*, *Syari'ah* mengajarkan konsep *ihsan* untuk selalu menyempurnaan pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan secara baik .

Menurut Nurmatias (2015) dan Dewi & Bawono (2018) menyatakan bahwa indikator etika kerja islam adalah sebagai berikut : Kerja dilandasi Ilmu, Kejujuran, Kerja penjabaran dari aqidah.

Hal ini dibuktikan penelitian Zusrony (2013) menyatakan bahwa Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, Subiyanto & Machbub (2016) menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja.

H₅: Etika Kerja Islam Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

H₆: Etika Kerja Islam Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja.

Kepuasan Kerja

Hanim (2016) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu kondisi yang berkaitan tentang emosional yang dirasakan karyawan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Sikap senang dan tidak senang tersebut mencerminkan tingkat kepuasan yang didapatkan yang berasal dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan mereka. Menurut Pratama & Sriathi (2015) menyatakan kepuasan kerja yaitu suatu cara individu dalam merasakan pekerjaan yang berasal dari implikasi sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Sedangkan menurut kepuasan kerja Nurmalasari (2015) sebagai suatu tanggapan karyawan terhadap situasi pekerjaan. Tanggapan yang diberikan bisa bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya, tergantung dari kepuasan yang didapatkan oleh mereka yang berasal

dari pekerjaannya.

Menurut Hanim (2016), Pratama & Sriathi (2015), dan Nurmalasari (2015) untuk menilai kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator seperti : 1).Pekerjaan itu sendiri, 2) Lingkungan, 3).Kesempatan promosi.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian Basuki (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sementara itu Setiawan A. (2013) melalui penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

H_7 : Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi.

Prestasi kerja

Menurut Bachmid, Ogi, & Sumarauw (2017) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan waktu dalam bekerja. Menurut Nurmalasari (2015) mendefinisikan prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan organisasi untuk menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut Tyas (2013) prestasi kerja didefinisikan sebagai informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang berhubungan dengan promosi dan gaji karyawan. Penilaian ini telah terstruktur secara sistematis terhadap karyawan oleh atasan atau beberapa ahli yang paham akan pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Nurmalasari (2015) menyatakan prestasi kerja yang telah dicapai dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara lain : 1)Kedisiplinan 2) Kerjasama, 3)Inisiatif.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam

penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan kuesioner. Ghozali, (2011) mendefinisikan penelitian explanatori (*explanatory research*) bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Perawat tetap di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi digunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu sampel diambil dengan pertimbangan karakteristik atau kriteria tertentu dari subjek penelitiannya Ghozali(2011). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dengan uji kuantitatif dengan menggunakan alat analisis jalur, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas serta uji persyaratan uji asumsi klasik. Adapun persamaan regresi :

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_2 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Y_1 + e$$

Dimana :

X₁ : Stres Kerja

X₂ : Kompensasi

X₃ : Etika Kerja Islam

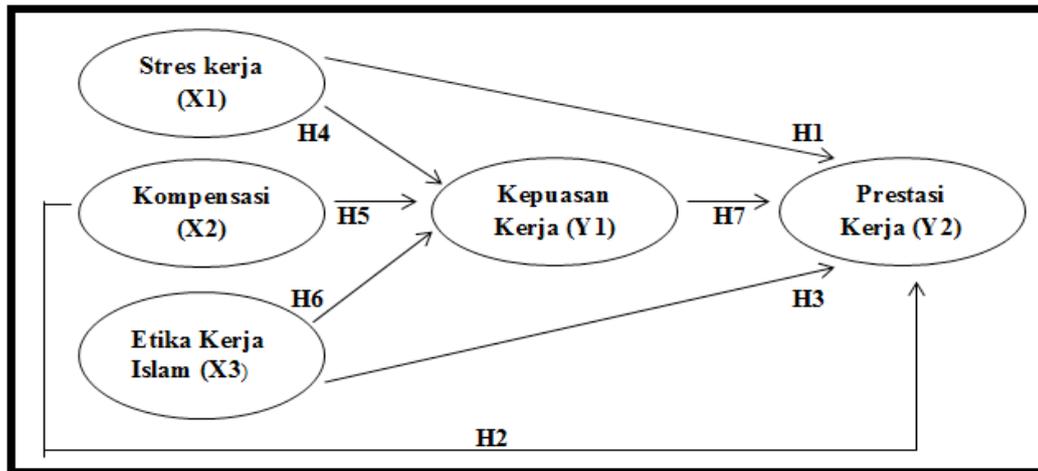
Y₁ : Kepuasan Kerja

Y₂ : Prestasi kerja

Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path analysis*). Analisis jalur dilakukan dengan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dengan hirarki kedudukan masing-masing variabel didalam

MODEL EMPIRIK



rangkain jalur-jalur kausal, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pengaruh langsung yaitu arah hubungan tanpa melewati variabel lain. Adapun kriteria kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara stres kerja, kompensasi, dan etika kerja islam terhadap prestasi kerja perawat yaitu apabila pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur

Tabel 1
Rangkuman Persamaan Regresi

Variabel	B	T	Sig	Ket.
X1 ® Y1	-0.218	-2.293	0.024	Ha diterima
X2 ® Y1	0.376	4.635	0.000	Ha Diterima
X3 ® Y1	0.594	6.472	0.000	Ha Diterima
X1 ® Y2	0.188	2.292	0.024	Ha Diterima
X1 ® Y2	0.233	3.101	0.003	Ha Diterima
X1 ® Y2	0.259	2.805	0.006	Ha Diterima
Y1 ® Y2	0.360	4.201	0.000	Ha Diterima

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian variabel stres kerja (X1)

diperoleh nilai t hitung sebesar -2.293, dengan Signifikansi $t = 0,024$, artinya $\text{sig } t < 0,05$, menandakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian variabel kompensasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.635, dengan signifikan $t = 0.000$, artinya $\text{sig } t < 0,05$, menandakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diterima.

Pengaruh Etika kerja islam terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian variabel etika kerja islam (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 6.472, dengan signifikansi $t = 0,000$, artinya $\text{sig } t < 0,05$, menandakan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja diterima.

Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian variabel stres kerja (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.292 dengan signifikansi $t = 0,024$, artinya $\text{sig } t < 0.05$, menandakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja diterima.

H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh etika kerja islam terhadap prestasi kerja diterima.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian variabel kepuasan kerja (Y_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.201, dengan signifikansi $t = 0,000$, artinya $\text{sig } t < 0.05$, menandakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja diterima.

Tabel 2
Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1.	0.669	0.448	0.431
2.	0.784	0.615	0,598

Pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.101, dengan signifikansi $t = 0,003$, artinya $\text{sig } t < 0.05$, menandakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja diterima.

Koefesien Determinasi

Hasil pengujian Adjusted R Square pada model 1 diperoleh sebesar 0,431 yang menunjukkan bahwa variasi dari model dapat dijelaskan oleh variabel independen antara stres kerja , kompensasi, etika kerja islam sebesar 43,1% sedangkan sisanya 56,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Pengaruh Etika kerja islam terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian variabel etika kerja islam (X_3) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.805, dengan signifikansi $t = 0,006$, artinya $\text{sig } t < 0.05$, menandakan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan

Nilai Adjusted R Square model 2 sebesar 0,598 yang menunjukkan bahwa variasi dari model dapat dijelaskan oleh variabel independen antara stres kerja , kompensasi, etika kerja islam, kepuasan kerja, prestasi kerja sebesar 59,8% sedangkan sisanya 40,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

**Hasil uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
Stres kerja terhadap prestasi kerja SDM**

melalui kepuasan kerja

Pada model jalur, penelitian ini akan dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel stres kerja terhadap prestasi kerja.

Pengaruh	Perhitungan
Pengaruh langsung (direct effect)	=0,188
Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap prestasi kerja SDM.(indirect effect)	=0.218 x 0.360 = 0.078
Total pengaruh (korelasi langsung stres kerja terhadap prestasi kerja SDM (Total effect)	=0.188 + (0.218 x 0.360) = 0.266

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja SDM. Hal ini dikarenakan nilai *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* (0.188 > 0.078). Dengan demikian variabel kepuasan

kerja tidak bisa menjadi variabel intervening antara pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja.

Kompensasi terhadap prestasi kerja SDM melalui kepuasan kerja

Pada model jalur, penelitian ini akan dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel stres kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja SDM. Hal ini dikarenakan nilai *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* (0.233 > 0.135). Dengan demikian variabel kepuasan kerja tidak bisa menjadi variabel intervening antara pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.

Etika kerja islam terhadap prestasi kerja SDM melalui kepuasan kerja

Pada model jalur, penelitian ini akan dijelaskan pengaruh langsung dan tidak

Pengaruh	Perhitungan
Pengaruh langsung (direct effect)	=0.259
Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap prestasi kerja SDM. (indirect effect)	=0.594 x 0.360 = 0.213
Total pengaruh (korelasi langsung stres kerja terhadap prestasi kerja SDM. (Total effect)	=0.259+ (0.218 x 0.360) = 0.471

Pengaruh	Perhitungan
Pengaruh langsung (direct effect)	=0.233
Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap prestasi kerja SDM. (indirect effect)	=0.376 x 0.360 = 0.135
Total pengaruh (korelasi langsung stres kerja terhadap prestasi kerja SDM.	=0.188 + (0.218 x 0.360) = 0.368

langsung variabel stres kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja SDM. Hal ini dikarenakan nilai *direct effect* lebih besar dari *indirect effect* ($0.233 > 0.135$). Dengan demikian variabel kepuasan kerja tidak bisa menjadi variabel intervening antara pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja SDM

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja SDM, artinya apabila stres kerja karyawan meningkat, maka prestasi kerja karyawan juga meningkat.

Teori ini mendukung penelitian yang dilakukan Ulya (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Ketika stres kerja yang dialami oleh karyawan dipantau dengan baik maka hal itu akan memberikan dampak yang positif.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja SDM.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja SDM, artinya jika kompensasi yang diterima karyawan semakin baik maka akan meningkatkan prestasi kerja SDM.

Teori ini mendukung penelitian dari Sunarsi (2018) dan Suryanto (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi diberikan secara adil dan layak maka akan menciptakan semangat didalam menyelesaikan tanggungjawab.

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja SDM

Etika kerja islam berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja SDM, artinya jika etika kerja islam seorang karyawan semakin baik maka akan meningkatkan prestasi kerjanya. Karyawan (perawat) RSI islam sultan agung telah menerapkan aqidah islam didalam menjalankan setiap aktivitas pekerjaan dengan begitu mereka akan meyakini dan meniatkan pekerjaan sebagai ibadah untuk mencari ridho-Nya Allah SWT menjalankan pekerjaan dengan penuh kesabaran, ikhlas dan penuh dengan totalitas.

Teori ini mendukung Subiyanto & Machbub (2016) yang menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mampu memahami bahwa setiap pekerjaan harus dikerjakan dengan baik dan merupakan sebagai media untuk beribadah dengan mencari ridho Allah swt.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika stres kerja yang dirasakan meningkat maka akan menurunkan kepuasan kerjanya. Hal ini menandakan bahwa stres kerja yang dirasakan Perawat RSI Sultan Agung Semarang cukup tinggi dan berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja.

Tetapi kondisi tidak puas ini tidak terjadi secara terus-menerus, hanya ketika perawat RSI Sultan Agung terbebani oleh jumlah pasien yang meningkat serta ketika di jadwalkan bekerja dengan rekan kerja yang tidak disukai. Karena setelah itu selesai perawat tidak merasa terbebani dan stres yang dirasakan berkurang.

Teori ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi & Netra (2015) dan Muliani & Indrawati (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika kompensasi yang diberikan semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Kondisi ini menandakan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan RSI Sultan Agung Semarang bagian medis sudah mampu membuat karyawan merasa.

Teori ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Sudana & Supartha (2015) dan Kurniawan (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika etika kerja islam karyawan meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa etika kerja islam yang ada RSI Islam sultan agung telah mampu diterapkan dengan baik oleh para karyawan RSI islam sultan agung bagian perawat

Dengan begitu karyawan meyakini bahwa setiap pekerjaan merupakan ibadah untuk mencari Ridho Allah SWT. Hal inilah yang mendorong munculnya rasa nyaman dan tenang baik secara jasmani dan rohani sehingga memberikan rasa puas didalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan saat ini.

Teori ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zusrony (2013) yang menyatakan bahwa Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja artinya jika kepuasan kerja dirasakan karyawan semakin baik maka akan meningkatkan prestasi kerja. Kondisi ini menandakan

bahwa para karyawan RSI islam sultan Agung bagian medis merasa puas dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan sangat menikmati setiap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan baik secara individu maupun menjalin kerjasama dengan sesama rekan kerja.

Teori ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basuki (2017) dan Setiawan A. (2013) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

PENUTUP simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja SDM.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja SDM..
3. Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja SDM.
4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi.
8. Kepuasan kerja tidak menjadi variabel intervening antara pengaruh stres kerja, kompensasi dan etika kerja islam terhadap prestasi kerja. Karena perawat meyakini bekerja sebagai ibadah mencari Ridho-Nya Allah SWT, sehingga orientasi perawat adalah pahala sehingga membuat perawat puas dengan pekerjaan yang dijalani.

Saran yang dapat diberikan sebagai alternatif dari penelitian dimasa mendatang adalah sebagai berikut :

Dalam kepuasan kerja sebaiknya pihak RSI Sultan Agung dapat memberikan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan

kondusif.

Dalam Etika kerja Islam sebaiknya SDM sebaiknya meningkatkan aqidah islam didalam segala aktivitas pekerjaannya seperti dengan melaksanakan sholat wajib berjamaah maupun sholat sunah ketika sedang bekerja.

Dalam kompensasi sebaiknya pihak RSI Sultan Agung dapat memberikan gaji pokok yang sesuai dengan beban kerja, pengalaman dan lama bekerja di RSI Sultan Agung.

Dalam stres kerja sebaiknya SDM memiliki kemampuan untuk menerima beban kerja yang lebih tinggi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan.

Nilai koefisien Determinasi (R^2) dalam persamaan I diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 43.1% dimana

menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel terikat sebanyak 43.1% dan sisanya sebesar 56.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Subjek dalam penelitian hanya terbatas pada bagian perawat di RSI Sultan Agung Semarang.

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka untuk penelitian selanjutnya di sarankan menggunakan variabel – variabel lain yang belum digunakan pada penelitian ini.

Pengambilan sampel yang di gunakan tidak hanya terbatas pada karyawan di bagian perawat akan tetapi perlu di perluas lagi sehingga diperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D., Utami, H. N., & Susilo, H. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* Vol. 1 No. 1.
- Basuki, K. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Master Wovenindo Label Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi* Vol. 6 No. 1 ISSN: 2302-7169.
- Dewi, N. E., & Netra, I. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 4, No. 7 Issn : 2302-8912.
- Dewi, S. S., & Bawono, I. R. (2018). Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi Dalam Perubahan Organisasi Pada Bank Umum Non Syariah Di Wilayah Eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah. *Jaai* Volume 12 No 1 .
- Hanim. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 3.
- Karim, N. (2013). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Café Bambu Express Manado. *Jurnal Emba* Vol.1 No.4 Issn Hal. 513-522.
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Cahaya Samtraco Utama Samarinda.

- Kusumawati, D. A. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi. *Cbam* Vol 2. No 1. ISSN : 2302 - 9791.
- Lestari, N. P., & Ketut, I. G. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 4, No. 7, ISSN: 2302-8912.
- Mulian, N. M., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agung Putra Apartment. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 5, No.9 ISSN : 2302-8912.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 5, No.1. ISSN: 2302-8912.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *Ejournal Pemerintahan Integratif* ISSN 2337-8670 Hal 102-114.
- Nurmatias, F. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. *Jurnal Tamaddun Ummah* - Vol. 1 ISSN : 2477 - 3131.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Emba*.
- Pratama, I. B., & Sriathi, A. A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11. ISSN : 2302-8912.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Bintang Putra Djokdja. *Jurnal Manajemen* Vol. 3.
- Subana, M., Sudrajat, 2011, Dasar – Dasar Penelitian Ilmiah, Bandung: Pustaka Setia.
- Subiyanto, & Machbub, A. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah* Volume 4, Nomor 2 P-ISSN: 2355-0228.
- Sudana, I. W., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 4, No. 7. ISSN: 2302-8912.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* Vol.1, No.2,ISSN (Online) : 2599-171x.
- Suyanto. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3. No 1. ISSN : 2442-4560.
- Tindow, M. I., Mekel, P., & Sendow, G. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Emba* Vol.2 No.2, ISSN Hal. 1594-1606.
- Tyas, A. A. (2013). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Forum Ilmiah* Volume 10 Nomor 3.
- Ulya, B. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah. *Jurnal Ilmiah "Advokasi"* Vol 4. No.1 ISSN : 2337-7261.