



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASITERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU  
DAN ANAK(RSIA) AISYAH QURRATU'AIN PADA MASA PANDEMI  
COVID-19DI TAMBUN SELATAN BEKASI**

**SKRIPSI**

Farah Agustina

1802025196

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana  
ekonomi

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Program Studi Manajemen**

**Jakarta**

**2022**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASITERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU  
DAN ANAK(RSIA) AISYAH QURRATU'AIN PADA MASA PANDEMI  
COVID-19DI TAMBUN SELATAN BEKASI**

**SKRIPSI**

Farah Agustina

1802025196

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana  
ekonomi

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Program Studi Manajemen**

**Jakarta**

**2022**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) AISYAH QURRATUAIN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI TAMBUN SELATAN BEKASI”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan – bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka atau perguruan lainnya. Semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

Jakarta, Juni 2022

Yang menyatakan



(Farah Agustina)  
NIM 1802025196

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK  
(RSIA) AISYAH QURRATUAIN PADA MASA  
PANDEMI COVID-19 DI TAMBUN SELATAN  
BEKASI**



**NAMA : FARAH AGUSTINA**

**NIM : 1802025196**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1**


**TAHUN AKADEMIK : 2021/2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

<b>Pembimbing 1</b>	<b>Dr. Ahmad H. Abubakar, MM</b>	
<b>Pembimbing 2</b>	<b>Pahman Habibie, SE., MM</b>	

**Mengetahui**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

  
Dr. Aditya Wibowo, S.E., M.M



**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan Judul:  
**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK  
(RSIA) AISYAH QURRATUAIN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI  
TAMBUN SELATAN BEKASI**

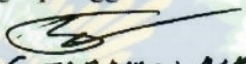
Yang disusun oleh :  
Farah Agustina  
1802025196

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1)  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr.

Hamka  
Pada tanggal:

**Tim Penguji:**

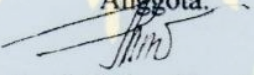
Ketua, merangkap anggota:

  
(Dr. ASEP SUTARMA) MBA

Sekretaris, merangkap anggota :

  
(Edi Setiawan, SE, MM)

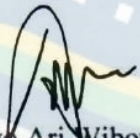
Anggota:

  
Yusdi Daulay, SE., MM.

**Mengetahui.**

Ketua program studi Manajemen  
Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas  
Muhammadiyah prof. Dr. Hamka

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr.  
Hamka

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

  
Dr. Zulpahmi, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Farah Agustina

NIM : 1802025196

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Hak bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya Ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) AISYAH QURRATUAIN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI TAMBUN SELATAN BEKASI”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 28 Juni 2022  
Yang menyatakan,



Farah Agustina



## ABSTRAK

Farah Agustina (1802025196)

### **PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI ERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) AISYAH QURRATUAIN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI TAMBUN SELATAN BEKASI**

*Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka*

Kata kunci: stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aisyah Qurratuain pada masa pandemi Covid-19. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aisyah Qurratuain sebanyak 77 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software spss 22. Hasil penelitian dengan taraf 5% menemukan bahwa secara parsial (uji t) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. secara simultan (Uji f) stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## ABSTRACT

Farah Agustina (1802025196)

### **THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK ENVIRONMENT AND ERROR COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF AISYAH QURRATUAIN MOTHER AND CHILD HOSPITAL (RSIA) DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN TAMBUN SELATAN BEKASI**

*Thesis of Undergraduate Program in Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka*

Keywords: work stress, work environment, compensation and employee performance

The purpose of this study was to determine the effect of work stress, work environment and compensation on the performance of the employees of the Aisyah Qurratuain Mother and Child Hospital (RSIA) during the Covid-19 pandemic. The population in this study were all employees of the Maternal and Child Hospital (RSIA) Aisyah Qurratuain as many as 77 respondents. This research method uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS 22 software. The results of the study with a level of 5% found that partially (t test) Job stress has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance and compensation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously (Test f) work stress, work environment and compensation have a positive and significant effect on employee performance



## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Aisyah Quratuain pada masa pandemi Covid-19 di Tambun Selatan Bekasi. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Aditya Ariwibowo, S.E., M.M. Selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Bapak Ahmad H Abubakar, Drs., M.M., Selaku dosen pembimbing I yang bersedia telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak, Pahman Habibie, SE., MM., Selaku dosen pembimbing II yang bersedia telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah banyak memberikan ilmu dan berbagai kemudahan serta bantuan selama kegiatan perkuliahan.
7. Orangtua tercinta dan Kakak yang selalu memberikan doa, semangat dukungan dan tempat berkeluh kesah penulis.
8. Untuk seluruh karyawan RSIA Aisyah Qurratuain, Ibu Farah Fahrini, Mba Hani, Mba Atun, Mba Yani, Mba Kiki, Mba Yuni, Mba Tika dan dr. Sulfa yang telah memberi kesempatan untuk penelitian dan membantu selama proses menulis skripsi ini.
9. Diah, Yolan, Kakak Emma, Mba Anis, Mba Fani dan Mba Pita yang selalu memberikan bantuan, dukungan dan motivasi menjalani proses perkuliahan dari awal hingga sampai menyelesaikan skripsi ini. menemani dan memberikan saran-saran kepada penulis.
10. Teman – teman komunitas Bipolar, komunitas EXO-1 dan komunikasi NCTZen yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan yangtelah kalian berikan. Akhir kata,mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi initerdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapatmemberikan manfaat bagi pembaca atau semua pihak.

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Jakarta, 28 Juni 2022



(Farah Agustina)



## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....	v
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
BAB I .....	19
PENDAHULUAN .....	19
1.1 Latar Belakang.....	19
karyawan.....	
1.2 Permasalahan.....	25
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	25
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	26
1.2.3 Perumusan Masalah .....	26
1.3 Tujuan Penelitian.....	27
1.4. Manfaat Penelitian.....	27
BAB II .....	29
TINJAUAN PUSTAKA.....	29
2.1. Gambaran Penelitian Terdahulu .....	29
2.2. Landasan Teori.....	45
2.2.1. Pengertian Manajemen.....	45
2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	46

2.2.3. Stres kerja.....	49
2.2.4. Lingkungan Kerja.....	52
2.2.5. Kompensasi .....	55
2.2.6. Kinerja Karyawan .....	57
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis .....	61
2.4. Rumusan Hipotesis .....	66
<b>BAB III.....</b>	<b>67</b>
<b>Metode Penelitian .....</b>	<b>67</b>
3.1. Metode Penelitian.....	67
3.2. Operasional Variabel .....	67
3.3. Populasi dan sampel .....	71
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	72
3.4.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	72
3.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	74
3.5.1. Uji Kualitas Data.....	74
3.5.2. Teknik Analisa Data.....	75
3.5.2.2. analisis statistik Deskriptif.....	78
3.5.2.3. Analisis regresi linier berganda dan korelasi berganda .....	79
<b>BAB IV .....</b>	<b>84</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>84</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	84
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	84
4.1.2. Visi Misi Perusahaan .....	84
4.1.3 Struktur Organisasi RSIA Aisyah Qurratu'ain.....	85
4.1.4 Bisnis Utama RSIA Aisyah Qurratu'ain .....	88
4.1.5 Karakteristik Responden .....	88
4.2. Hasil pengolahan data dan pembahasan.....	91
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	91
4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	97

4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	102
4.2.2.4 Uji Autokorelasi .....	103
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	104
4.2.4 Analisis Pervariabel .....	105
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	151
4.2.5.2 Analisi Uji Hipotesis.....	153
4.2.5.3 Analisis Koefisien Korelasi .....	157
BAB V.....	174
PENUTUP .....	174
5.1 Kesimpulan.....	174
5.2 Saran .....	177
DAFTAR PUSTAKA .....	181
LAMPIRAN .....	188
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	189
Lampiran 2. Data yang akan diolah dalam SPSS Versi 22.0 .....	194
Lampiran 3. Hasil Olahan SPSS Versi 22.0 .....	214
Lampiran 4. Tabel (Uji t).....	232
Lampiran 5. Tabel (Uji f) .....	233
Lampiran 6. Tabel (Uji r) .....	234
Lampiran 7. Tabel durbin Watson.....	235
Lampiran 8. Surat Tugas .....	236



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja karyawan (Januari – September 2021 .....	21
Tabel 1.2. Gaji Yang diterima karyawan .....	23
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel .....	67
Tabel 3.2 Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	78
Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	80
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	87
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis bidang pekerjaan .....	88
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan usia .....	89
Tabel 4.4 Hasil uji validitas stres kerja .....	91
Tabel 4.5 Hasil uji validitas Lingkungan kerja.....	92
Tabel 4.6 Hasil uji validitas Kompensasi .....	93
Tabel 4.7. Hasil uji validitas Kinerja Karyawan .....	94
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas.....	95
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas .....	97
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas .....	100
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi.....	102
Tabel 4.12 Hasil Statistik Deskriptif.....	103
Tabel 4.13 Pekerjaan yang saya lakukan berbahaya untuk kesehatan saya.....	105
Tabel 4.14 saya takut tertular virus Covid-19 .....	106
Tabel 4.15 Saat Saya Bekerja saya menggunakan APD dengan lengkap .....	107
Tabel 4.16 Pekerjaan yang ada sesuai dengan keterampilan saya .....	108
Tabel 4.17 Saya Merasa pekerjaan ini sesuai dengan apa yang saya harapkan .....	109
Tabel 4.18 saya tidak berpikir tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya itu berat .....	110
Tabel 4.19 saya merasakan perusahaan memberi target yang sesuai dengan kemampuan saya .....	111

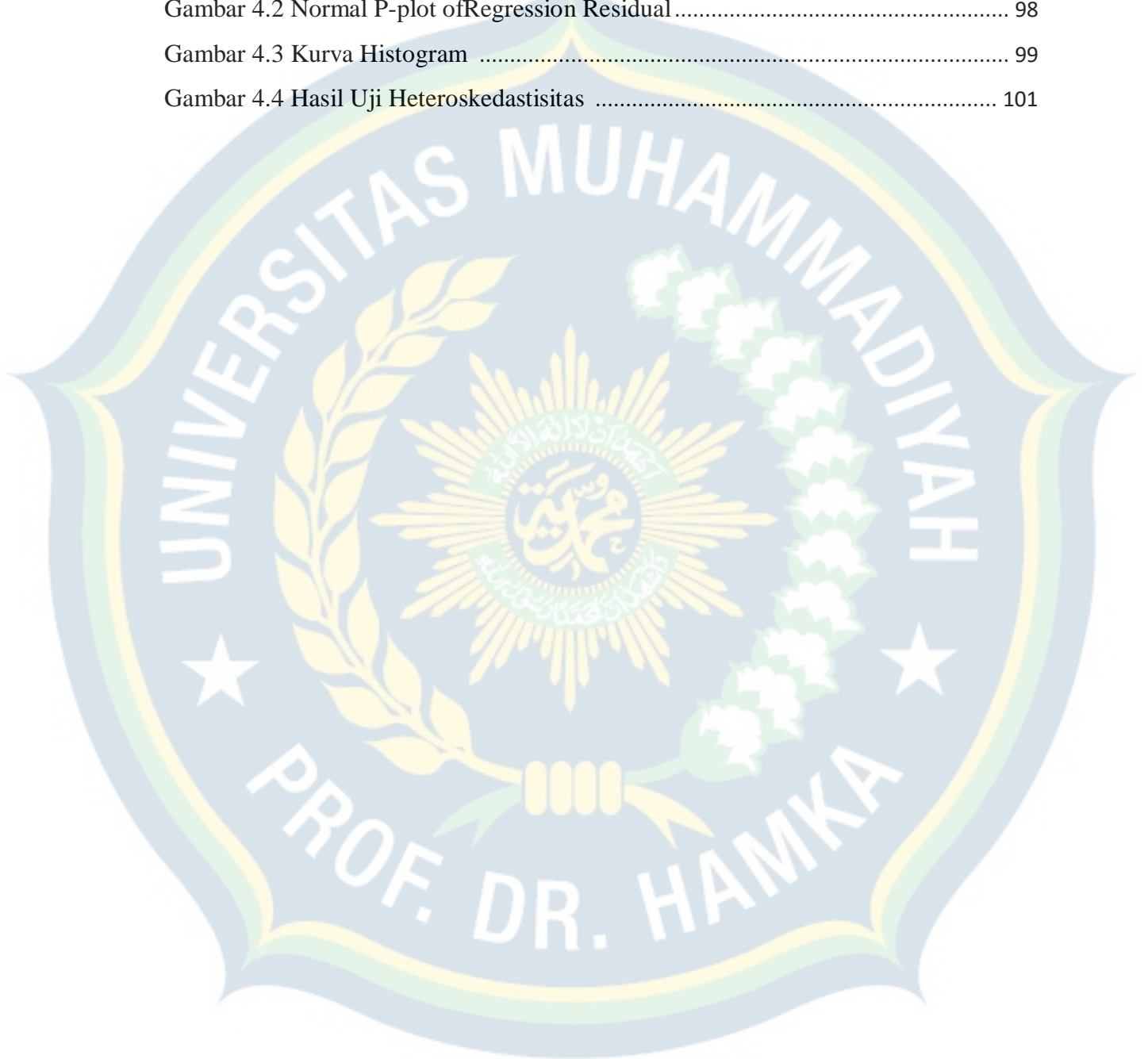
Tabel 4.20 saya merasa rileks saat melakukan pekerjaan saya .....	112
Tabel 4.21 Saya tidak merasa tertekan jika pekerjaan yang diberikan memiliki target .....	113
Tabel 4.22 saya tidak merasa perusahaan memberi target yang sangat tinggi sehingga saya tidak merasakan beban yang berat .....	114
Tabel 4.23 saya Tidak merasakan beban yang berat ketika pekerjaan yang diberikan waktu pengerjaannya .....	115
Tabel 4.24 Target Kerja perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan .....	116
Tabel 4.25 Indikator Stres kerja .....	117
Tabel 4.26 Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.....	119
Tabel 4.27 kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.....	120
Tabel 4.28 lingkungan kinerja karyawan tenangdan bebas darisuara bising mesin..	121
Tabel 4.29 warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja .....	122
Tabel 4.30 adanya perugaskeamanan dilingkungan kantor,membuat saya bekerja sangat baik .....	123
Tabel 4.31 Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis .....	124
Tabel 4.32 saya sering berdiskusi terkait pekerjaan dengan rekan kerja saya .....	125
Tabel 4.33 saya dan rekan kerja saya tidak pernah mengalami konflik emosional ketika perbedaan menyelesaikan pekerjaan .....	126
Tabel 4.34 Saya jarang mengalami perselisihan yang bersifat pribadi dengan rekan kerja saya .....	127
Tabel 4.35 setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan .....	128
Tabel 4.36 Indikator lingkungan kerja .....	129
Tabel 4.37 Gaji yang diberikan sesuai dengantingkat pendidikan .....	131
Tabel 4.38 gajiyang diberikan sebanding dengan pekerjaan yang sudah dikerjakan .....	132
Tabel 4.39 gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup .....	133

Tabel 4.40 Bonus Yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu lembur .....	134
Tabel 4.41 tunjangan yangditerima sesuai dengan harapan .....	135
Tabel 4.42 puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan .....	136
Tabel 4.43. Besarnya jaminan kecelakaan kerjasudah sesuai dengan resiko pekerjaan .....	137
Tabel 4.44. perusahaanmemperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan .....	138
Tabel 4.45 Indikator Kompensasi .....	139
Tabel 4.46 saya mampu mencapai standarkerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan .....	141
Tabel 4.47 dari waktu ke waktu hasilkerja saya menunjukkan peningkatan.....	142
Tabel 4.48 hasil kerjasaya dapat memenuhi standarmutu perusahaan.....	143
Tabel 4.49. saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi .....	144
Tabel 4.50. saya bertanggungjawab dalam hasil kerja saya .....	145
Tabel 4.51 saya selalu menjaga sarana dan prasarana yangsaya gunakan dalam bekerja .....	146
Tabel 4.52 saya dapatmenyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu .....	147
Tabel 4.53 dalam pelaksanaan, saya sangat memperhatikan waktu yang ada .....	148
Tabel 4.54 Indikator Kinerja Karyawan .....	149
Tabel 4.55 Hasil Regresi Linear Berganda .....	151
Tabel 4.56 Hasil Uji t.....	152
Tabel 4.57 Hasil Uji f.....	155
Tabel 4.58 Koefisien Korelasi parsial antara streskerja dan kinerja .....	156
Tabel 4.59 Koefisien Korelasi parsial antara lingkungan kerja dan kinerja .....	157
Tabel 4.60 Koefisien Korelasi parsial antara kompensasi dan kinerja .....	158
Tabel 4.61 Hasil Koefisien korelasi berganda .....	159
Tabel 4.62 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	160



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram Kerangka Pemikiran Teoritis.....	64
Gambar 4.1 Struktur organisasi RSIA Aisyah Quratuain .....	86
Gambar 4.2 Normal P-plot ofRegression Residual.....	98
Gambar 4.3 Kurva Histogram .....	99
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	101



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada masa pandemic *Covid-19* ini hampir semua orang didunia merasakan ketakutan dari yang takut tertular, kehilangan orang-orang terdekatnya, penurunan pendapatan sampai stres karena di berhentikan dari kerja. Tenaga kesehatan baik tenaga pelayanan medis, tenaga penunjang medis ataupun tenaga non medis di rumah sakit menjadi garda terdepan dalam penanganan virus mematikan ini. Bekerja di lingkungan medis selama pandemi *Covid-19* bukanlah hal yang mudah. Bekerja dengan resiko tertular merupakan salah satu dari banyaknya tantangan yang diterima para tenaga medis. Untuk menjalankan tugas, rumah sakit membutuhkan karyawan yang berkinerja baik Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dari suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, tidak melanggar hukum, dan tidak melanggar etika. seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing atau pada cara seseorang beroperasi dan sesuai dengan tugas yang diberikan, tugas yang dibebankan kepada karyawan berikut dengan kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk melakukan tugas tersebut.

Menurut Siagian dalam Fatikhin *et al.*, 2017 stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang menyebabkan perubahan kondisi fisik, pola pikir, dan emosi. Jika

stres yang ditimbulkan tidak segera diatasi, maka akan mengakibatkan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan baik dengan lingkungan sekitarnya. Stres kerja harus diselesaikan dengan baik karena karyawan yang mengalami stres kerja akan merasa frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor meningkatnya atau menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman akan membuat karyawan yang berada di rumah sakit juga memberikan kinerja yang tinggi begitupula sebaliknya, lingkungan yang tidak nyaman akan membuat karyawan memberikan kinerjanya yang rendah. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut pada saat melaksanakan pekerjaan, sehingga memperoleh hasil yang sebesar-besarnya dalam rangka meningkatkan kerja karyawan di perusahaan Kerja (Pandi Efendi, 2018: 65)..Dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik Jika kita memperhatikan elemen yang ada di lingkungan kerja, baik di lingkungan kerja Lingkungan kerja fisik ataupun non fisik (Rima dan Bambang, 2018).

Kompensasi juga merupakan sesuatu yang sangat penting diberikan kepada karyawan yang sudah memberikan tenaganya kepada perusahaan. Seperti yang dikatakan Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang



dan barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya milik Sandyka Yanuar Saleh, Kusuma Chandra Kirana dan Jajuk Herawati (2021) dengan judul penelitian pengaruh stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Instalasi pengolahan air limbah Sewon menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian milik Slamet Riyadi (2019) yang berjudul *The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance* menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karakter individu juga tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua penelitian ini, menunjukkan bahwa stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang rendah juga dialami oleh karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain, RSIA Aisyah Qurratu'ain merupakan salah satu rumah sakit dengan tipe rumah sakit ibu dan anak. RSIA Aisyah Qurratu'ain yang awalnya hanya menerima pasien ibu

melahirkan, Ibu hamil dan pasien Anak secara tiba-tiba harus melayani pasien yang terserang virus mematikan ini. Kejadian tersebut membuat tenaga medis dan tenaga penunjang medis didalam rumah sakit tersebut merasa tertekan dan lebih ekstra mengerjakan tugasnya daripada sebelumnya, hal ini membuat tenaga medis dan tenaga penunjang medis memiliki kinerja yang rendah. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam mengoperasikan rumah sakit.

Berdasarkan survey pendahuluan yang peneliti lakukan dan informasi yang diberikan pihak rumah sakit, ditemukan bahwa kinerja sebagian karyawan masih belum ideal yang tidak terlihat dari keberadaan karyawan. Menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, kurangnya penguasaan pekerjaan, dilihat dari situasi absensi, masih ada karyawan yang masuk kerjatidak tepat waktu dan kurangnya kerja sama. Status kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Kinerja karyawan (Januari – September 2021)**  
**Di RSIA Aisyah Qurratu'ain**

No	Indikator kerja	% jumlah
1	Kehadiran tepat waktu	69%
2	Kemampuan kerja sama	79%
3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	67%
4	Kemampuan menguasai pekerjaan	78%

Sumber : RSIA Aisyah Qurratu'ain

Berdasarkan tabel diatas rata-rata indikator kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain berada dibawah standar kinerja yaitu 80% yang telah ditetapkan oleh RSIA Aisyah Qurratu'ain.

Observasi yang dilakukan pada bulan November 2021 untuk mengetahui penyebab stres kerja dilakukannya pengamatan dan wawancara. Berdasarkan observasi tersebut, terjadinya stres kerja dapat dilihat dari beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan terlebih lagi pandemi covid-19 menimbulkan kecemasan dan ketakutan. Tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi salah satu timbulnya stres kerja. Sebanyak 52 orang dari 77 karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain mengaku mengalami stres kerja akibat beban kerja yang berbeda antar karyawan, 63 orang dari 77 karyawan juga mengaku stres akibat pandemi *Covid-19*.

Permasalahan yang ada di lingkungan kerja RSIA Aisyah Qurratu'ain seperti hubungan kerja yang kurang baik antar sesama rekan karena perbedaan beban kerja yang mengakibatkan konflik dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Walaupun rumah sakit, tetapi tempat nya kurang bersih, pencahayaan masih kurang terutama dalam beberapa ruangan yang lokasinya ada dibelakang gedung. Lingkungan yang tidak menyenangkan dapat menimbulkan rasa ketidakpedulian terhadap pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kurangnya komunikasi dengan karyawan lainnya. Sebanyak 48 orang dari 77 karyawan mengaku pernah mengalami



konflik antar sesama karyawan, konflik tersebut lah yang mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Dalam pra-riset yang telah dilakukan, Saat ini karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain menggunakan standar gaji dengan upah minimum daerah yang kecil, sedangkan letak RSIA Aisyah Qurratu'ain berada di kabupaten Bekasi yang upah minimum daerahnya besar. Gaji yang diterima karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2.**  
**Gaji yang diterima Karyawan**  
**RSIA Aisyah Qurratu'ain**

No	Jabatan	Gaji yang diterima
1.	Kepala HRD	Rp. 2. 600.000
2.	<i>General Affair</i>	Rp. 2.200.000
3.	Kepala Bidan	Rp. 2.300.000
4.	Bidan	Rp. 2.100.000
5.	Ahli Gizi	Rp. 2.250.000
6.	Kepala marketing	Rp. 1.900.000
7.	Kepala <i>Finance</i>	RP. 2.550.000
8.	Kepala <i>Purchasing</i>	Rp. 2.200.000
9.	Admin Rumah Sakit	Rp. 1.800.000
10.	<i>Security</i>	Rp. 1.950.000

Sumber : RSIA Aisyah Qurratu'ain

Dari data gaji yang diterima karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain dapat dilihat bahwa gaji tersebut jauh sekali dari UMR Bekasi yaitu sebesar Rp. 4.782.935,64 dan sebanyak 71 karyawan dari 77 karyawan mengaku tidak sesuai dengan gaji yang diterima dengan tugas yang dilakukan.

Merasakan stres, berada di lingkungan kerja yang kurang nyaman mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai merupakan kombinasi yang sangat buruk dalam mempertahankan kinerja karyawan terutama di masa pandemic *Covid-19* ini sehingga penulis memiliki ketertarikan untuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aisyah Qurratu'ain pada Masa Pandemi *Covid-19* di Tambun Selatan Bekasi”**.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari ringkasan diatas dapat memperjelas permasalahan yang berada di RSIA Aisyah Qurratu'ain sebagai berikut :

1. Terdapat kinerja sebagian karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain masih belum ideal.
2. Karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain mengalami stres kerja akibat dari pandemi *Covid-19* dan perbedaan beban kerja antar sesama karyawan.

3. Terdapat lingkungan kerja yang kurang nyaman akibat konflik yang terjadi antar sesama karyawan dan tempat yang kurang terang untuk standar rumah sakit.
4. Kompensasi yang diterima karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain tidak sesuai dengan upah minimum regional (UMR) Kab. Bekasi

#### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan luasnya permasalahan dan keterbatasan waktu dan ilmu, penulis membatasi permasalahan hanya mengenai stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain pada masa pandemi *Covid-19*

#### 1.2.3 Perumusan Masalah

Melihat dari latar belakang penelitian yang telah di kemukakan, maka permasalahan penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain pada masa pandemi *Covid-19*
2. Apakah Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain pada masa pandemi *Covid-19*
3. Apakah Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain pada masa pandemi *Covid-19*



4. Apakah stres kerja, lingkungan kerja dan Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain pada masa pandemi *Covid-19*

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain pada masa pandemi *Covid-19*.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain pada masa pandemi *Covid-19*.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain pada masa pandemi *Covid-19*.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain pada masa pandemi *Covid-19*.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

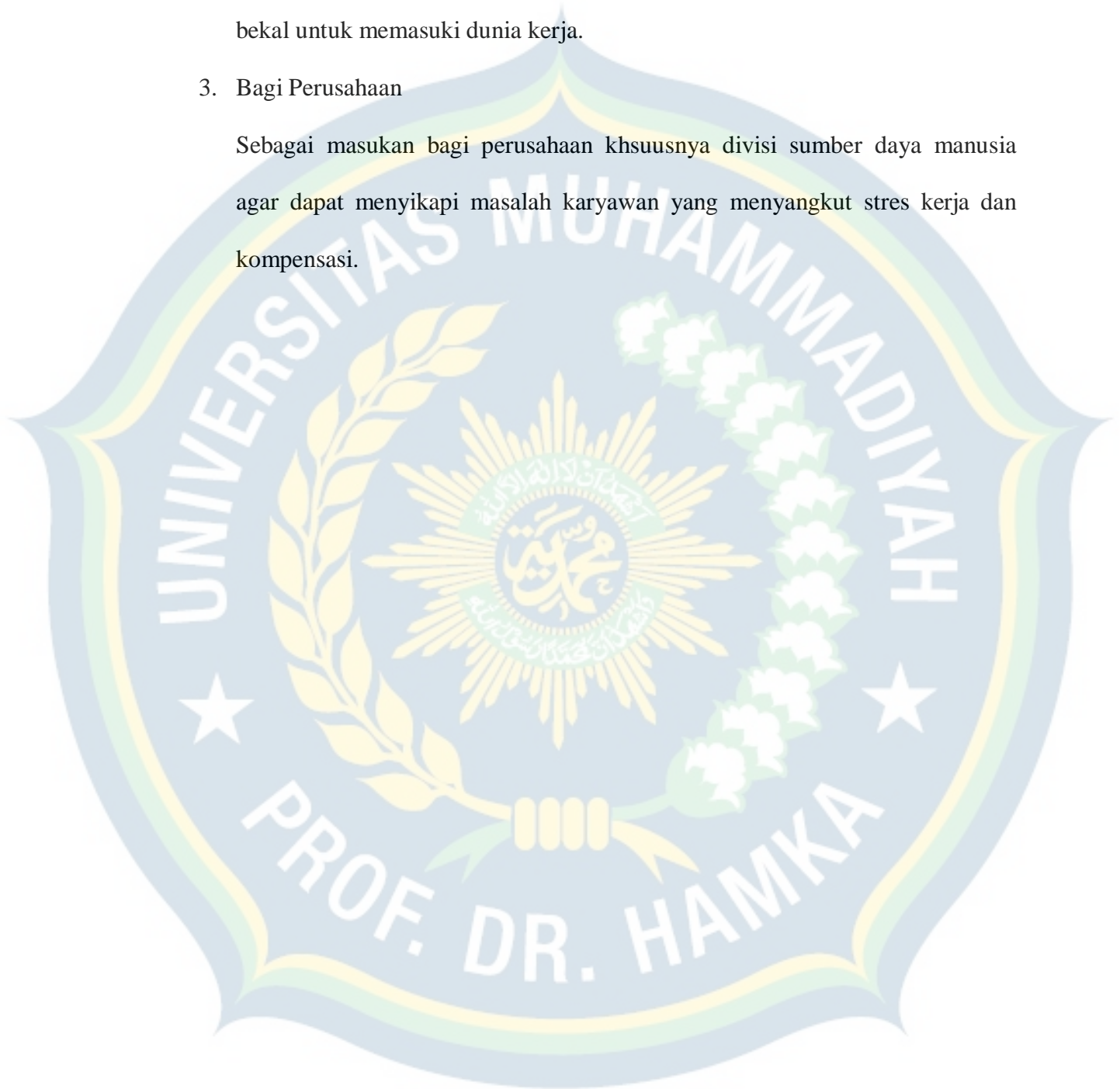
Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan menambah wawasan sebagai bahan bacaan sehingga penelitian ini menjadi studi banding di penelitian yang akan datang.

## 2. Bagi Mahasiswa

Dari hasil kegiatan ini penulis menambah wawasan berfikir dan sebagai bahan bekal untuk memasuki dunia kerja.

## 3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan khususnya divisi sumber daya manusia agar dapat menyikapi masalah karyawan yang menyangkut stres kerja dan kompensasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Riau: zanafa publishing.
- Ariandi. (2018). Pengaruh metode pembayaran kompensasi terhadap kinerja tutor. *Perspektif*, xvi(1), 84–90. Retrieved from
- Arifudin. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di pt. Global media. *Jurnal ilmiah mea (manajemen, ekonomi, & akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Arikunto, suharsimi. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: rineka cipta
- Astuti. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Kemasindo cepat nusantara medan. In *seminar nasional royal (senar)* (vol. 1, no. 1, pp. 461-464).
- Cassandro. (2008). Project manager, hr specialist, onestep compensation: outline and definitions.hr guide to the internet. 2000. compensation guide: a manual on compensation practice & theory  
[www.hr-guide.com/data/g400.htm](http://www.hr-guide.com/data/g400.htm)
- Darna. (2018). Memilih metode penelitian yang tepat: bagi penelitian bidang ilmu manajemen. *Jurnal ekologi ilmu manajemen*, 5(1), 287-292.
- Dwianto, a. S., purnamasari, p., dan tukini, t. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Jaeil indonesia. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 2(2), 209-223.
- Ekawarna. (2018). Manajemen konflik dan stres. Jakarta: bumi aksara.



- Enyoman peace amoako, opoku adu gyamfi, addai kyeremeh emmanuel dan batola david (2017). The effect of occupational stress on job performance at aspet a. Company, global journal of arts, humanities and social sciences vol.5, no.8, pp.1-17, september 2017
- Evawati dan suharno. (2015). The effect of organization culture and working environment on employee performance at pt. Asuransi jiwa sequislife jakarta. European journal of business and management, vol.7, no.6, 2015
- Fatikhin, f., hamid, d., dan mukzam, m. D. (2017). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. Bank rakyat indonesia (persero) cabang soekarno hatta malang). *Jurnal administrasi bisnis*, 47(1), 172-180.
- Fonkeng, c. (2018). Effects of job-stress on employee performance in an enterprise: a microfinance institution in cameroon.
- Gunaseelan, r., dan ollukkaran, b. A. (2012). A study on the impact of work environment on employee performance. *Namex international journal of management research*, 71, 1-16.
- Handayani, ririn. (2020). *Metodologi penelitian sosial*. Yogyakarta: trussmedia grafika.
- Hasibuan, malayuS.P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi. Jakarta: bumi aksara.
- Henda. (2017). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank syariah mandiri kantor cabang 16 ilir palembang. Palembang : digilib uin raden fatah palembang

Hoke, s. V., tewal, b., dan sumaraw, j. S. (2018). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Marga dwitaguna manado sulawesi utara. *Jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 6(1).

<http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/perspektif/article/view/3106>

Hussein, Abdurrahman i.h *et al.* (2019). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. 20(5). Issn 2319-7668

Ihsan, n., anwar, a., dan rozi, a. F. (2018). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum kaliwates (rsuk) jember. *Jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, 4(2), 161-173.

Imam ghazali. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program spss. Semarang: universitas diponegoro.

Jean, k. N., ngui, t. K., & robert, a. (2017). Effect of compensation strategies on employee performance: a case study of mombasa cement limited. *International journal of innovative social sciences & humanities research*, 5(3), 25-42.

Julvia, c. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Ilmiah manajemen bisnis*.

kabiru, Ahmad.(2017). Manajemen dan teori aplikasi. Alfabeta : bandung

Katidjan, p. S., pawirosumarto, s., dan isnaryadi, a. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Mix: jurnal ilmiah manajemen*, 7(3), 224241.

- Kenny adrian ariussanto, zeplin jiwa husada tarigan, rismawati br sitepu dan sanju kumar singh (2020). Leadership style, employee engagement and work environment to employee performance in manufacturing companies. Shs web of conferences; les ulis vol. 76, les ulis: edp sciences.
- Khotimah, r., gagah, e., dan hasiholan, I. B. (2017). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di pt. Ungaran sari garment. *Journal of management*, 3(3).
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). Metode riset untuk bisnis & ekonomi (edisi 3). Jakarta: erlangga
- Kusjono, g., dan ratnasari, p. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Sumber tenaga lestari (citylight apartment) tangerang selatan. *Jenius (jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia)*, 2(2), 224-243.
- Lantara, dirgahayu dan muhammad nusran. (2019). Dunia industri perspektif psikologi tenaga kerja. Makassar : nas media pustaka
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Luthans, fred. (1998). Organizational behavior, 8 edition. Mcgraw hill/erwin, boston, p.147
- nash, m. (1985). Managing organizational performance. Josset bass, san francisco, ca.
- Mujanah, s. (2019). Manajemen kompensasi. Surabaya : cv. Putra media nusantara (pmn)



Musianto, I. S. (2002). Perbedaan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan kualitatif dalam metode penelitian. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan (journal of management and entrepreneurship)*, 4(2), 123-136.

Nabawi, r. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(2), 170-183.

Nitisemito, Alex(20149) manajemen personalia. ghalia indonesia. Jakarta.

Nugraha, a., & tjahjwati, s. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal riset bisnis dan investasi*, 3(3), 24-32.

Nugraha, bayu aditya dkk. (2017). Pengaruh status pekerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan auto 2000 sukun malang). *Jurnal. Malang. Fakultas ilmu administrasi, universitas brawijaya malang*.

Ogbu, e. F. (2017). The effect of compensation on employee performance in nigeria civil service: a study of rivers state board of internal revenue service. *Journal of strategic human resource management*, 6(2), 8

Pahlawati, e., norman, e., & supriyatna, r. K. (2021). Dampak stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai rsud kota bogor pada masa pandemi covid 19. *Reslaj: religion education social laa roiba journal*, 4(1), 101-119.

Permatasari, prasetio. (2018). “pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pt. Pikiran rakyat bandung” *.jurnal manajemen dan bisnis (almana)*.. 2(1),

89

prabu mangkunegara, Anwar.(2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja rosdakarya. Bandung.

- Prayudi, a. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Rajawali nusindo cabang medan. *Jurnal manajemen*, 3(2), 20-27.
- Priyastama, romie. (2017). Buku sakti kuasi spss pengolah data & analisis data. Bantul: start up
- Riyadi, s. (2019). The influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International review of management and marketing*, 9(3), 93.
- Rochaety, Ety. (2007). Metodologi penelitian bisnis. Jakarta: mitra wacana media
- Saleh, s. Y., kirana, k. C., & herawati, j. (2021). Pengaruh stres kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan instalasi pengolahan air limbah sewon. *Jurnal ilmiah mea (manajemen, ekonomi, & akuntansi)*, 5(1), 324-332.
- Sedarmayanti, 2017, sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung mandar maju.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: refika aditama.
- Sedarmayanti. 2007. manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: refika aditama
- Silaen, s. (2018). Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis. Bogor: in media.
- Sinambela, lijan poltak. (2018) manajemen sumber daya manusia. Jakarta : pt. Bumi aksara

- Sudaryono.(2017). Pengantar manajemen teori dan kasus (cetakan i). Jakarta: pt.raja grafindo persada.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung : alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif r&d. Bandung: alfabeta.
- Suprihanto, j., & putri, I. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Ugm press.
- Supriyanto. (2009). Metodologi riset bisnis. Jakarta: indeks
- Sutrisno,Edy. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : kencana prenada media group.
- Syaifullah. (2005). Pengertian kompensasi dan jenis/macam kompensasi sdm– upah, gaji, insentif, tunjangan, dsb, 17 november 2011 diakses dari <http://pengertian-kompensasi-jenis-macam-kompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb.html> pada tanggal 30 september 2015.
- Tim penyusun buku pedoman skripsi. (2011). Pedoman penyusunan skripsi, fakultas ekonomi universitas muhammadiyah prof. Dr. Hamka.
- Utami, putri. Dkk. 2017. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dan pengendaliannya stres kerja pada tenaga di bagian cargo pt. Angkasa pura logistik bandar udara internasional ahmad yani semarang.volume 5, nomor 5, oktober 2017 (issn: 2356-3346). Semarang: fkm universitas diponegoro
- Wartono, t. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *Kreatif: jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang*, 4(2).