

**DETERMINASI KINERJA PEGAWAI PADA PEDIATRIC AND  
NEURODEVELOPMENTAL THERAPY CENTER (PNTC) DI SURAKARTA**

**Suparwi<sup>1</sup>, Darmaesti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta

Email : [ernandawi@gmail.com](mailto:ernandawi@gmail.com), [darmaesti@gmail.com](mailto:darmaesti@gmail.com)

**Abstract**

*The purpose of this study is to determine the influence of competence, work discipline, stress level and work environment on employee performance at the PNTC Special Needs Clinic Surakarta. The research method used in this study is a quantitative method. With a population of all employees of the PNTC Surakarta Special Needs Children's Clinic which totals 30 people. The sampling technique uses a census technique which means that all employees totaling 30 people are sampled in this study. The data collection technique uses a questionnaire. The statistical analysis used in this study is classical assumption test, regression analysis, correlation, hypothesis test using t-test and F test, and determination coefficient analysis. Based on the results of the research conducted, it can be seen that partially competence and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Stress levels have a negative and significant effect on employee performance. The work environment does not have a significant effect on employee performance, simultaneously competence, work discipline, stress level and work environment affect employee performance.*

**Keywords:** Competence, Work Discipline, Stress Level, Work Environment, Employee Performance

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, tingkat stres dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan populasi seluruh karyawan Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yang artinya seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi, korelasi, uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara simultan kompetensi, disiplin kerja, tingkat stres dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Disiplin Kerja, Tingkat Stress, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

**1. PENDAHULUAN**

Meningkatnya pengetahuan dan taraf hidup masyarakat, menyebabkan kebutuhan akan pelayanan dan sarana kesehatan yang meningkat. Pelayanan yang baik dan memuaskan merupakan harapan setiap pasien. Hal ini membuat penyelenggara pelayanan kesehatan harus

lebih memperhatikan mutu layanan kesehatannya. Pelayanan kesehatan tidak lepas dari peranan tenaga kesehatan yang berkaitan langsung dalam memberikan pelayanan prima kepada seseorang/sekelompok orang. Kunci dalam peningkatan mutu pada sebuah organisasi seperti klinik/penyelenggara pelayanan kesehatan lainnya adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia yang bekerja di organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat memberi efek yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2007: 105), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan ketepatan waktu. Kinerja menjadi suatu ukuran untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan juga berpengaruh dalam menentukan sejauh mana pencapaian suatu organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal sebuah organisasi/klinik harus memiliki suatu cara untuk mewujudkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria yang ingin diperoleh.

Penyedia layanan kesehatan tentunya ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya. Kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan didayagunakan untuk mewujudkan visi misi dan tujuan suatu organisasi dalam jangka waktu yang pendek ataupun panjang. Sebuah penyedia layanan kesehatan yang menangani anak berkebutuhan khusus tentunya memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai. Tanpa kompetensi yang cukup dan pelatihan khusus tentang anak berkebutuhan khusus, mustahil dapat memberikan terapi sesuai dengan kasus yang ada. Sesuai dengan pernyataan Wirawan (2009) bahwa kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif dan efisien. Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan karakteristik seseorang yang menentukan tingkat keahlian dan perilaku individu dalam pekerjaannya yang diharapkan juga berpengaruh pada peningkatan kinerja (Santiasih, 2013). Kompetensi merupakan suatu hal yang utama dan harus dimiliki oleh setiap karyawan saat bekerja pada sebuah organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja (Wibowo dan Phill, 2007).

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh karyawan, agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap disiplin kerja pada karyawan bermanfaat untuk melatih karyawan dalam mematuhi suatu aturan, kebijakan, dan prosedur yang ada dalam sebuah organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sikap disiplin kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku pada sebuah organisasi tanpa ada pemaksaan (Hasibuan, 2002). Kondisi organisasi yang baik dan kondusif dapat dilihat dari sikap disiplin karyawannya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Besarnya rasa tanggungjawab karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, sikap solidaritas yang tinggi antar karyawan, produktivitas kerja meningkat, dan tingginya semangat dalam bekerja merupakan cerminan dari sikap disiplin kerja yang baik pada sebuah organisasi (Sutrisno, 2013). Semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya (Syamsul dan Kartika, 2012: 95). Disiplin dalam bekerja berarti para karyawan dengan sukarela mentaati semua peraturan dan norma-norma yang ada di organisasi (Hasibuan, 2012). Disiplin mencerminkan suatu tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2012: 93).

Penyedia layanan kesehatan yang dalam hal ini setiap harinya menangani anak berkebutuhan khusus dengan berbagai macam karakter, menuntut para karyawannya untuk

bisa lebih pandai mengelola stress. Stress adalah salah satu masalah yang ada dan sering dikeluhkan karyawan dari berbagai negara..Stres kerja adalah perasaan tertekan,terbebani, kelelahan yang dialami oleh karyawan karena permasalahan pekerjaan. Stres menciptakan ketegangan, ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir karyawan. Sumber stres juga bisaberasal dari banyaknya tugas tetapi tidak didukung oleh kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia. Apabila stres yang tidak dikelola dengan baik maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Akibat dari stres yang paling buruk adalah para karyawan menjadi mudah sakit, mengalami gangguan psikologis, kinerja menjadi nol, tidak dapat lagi bekerja, menjadi mudah putus asa,menolak dan bahkan keluar dari pekerjaan(Luthfan, 2011).

Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi tentunya juga harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Menurut Simanjuntak (2003: 39) lingkungan kerja yaitu keseluruhan yang dihadapi seseorang, bagaimana lingkungan sekitar dimana seorangbekerja, metode kerjanya, yang mempengaruhi baik tidaknya pekerjaan baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerjaoptimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dengan mendapatkan hasil yang optimal. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan lingkungan kerja yang baik akan tercipta dengan penyusunan organisasi yang baik dan benar sesuai dengan pernyataan (Sarwoto, 1991). Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Apabila terciptalingkungan kerja yang membuat karyawannya nyaman, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

## 2. LANDASAN TEORI

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil dari proses kerja yang diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan pada ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Setyowati dan Haryani, (2016) menyatakan bahwa kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yang berarti bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik sesuai tanggungjawab yang telahdiberikan kepadanya.

### **Kompetensi**

Definisi lain menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2011: 126) kompetensi adalah karakteristik yang mendasar pada seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja atau dapat digunakan sebagai acuan dalam memprediksikan kinerja seseorang. Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 28) kompetensi adalah kemampuan dan kemauan seseorang dalam melaksanakan tugas dantanggungjawabnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pendapat yang lain mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dari seseorang yang mengedepankan kinerja yang terbaik untuk pekerjaannya (Boulter et all,1996).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/ organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002Menurut Sutrisno (2018: 57) disiplin kerja berarti sikap hormat yang ada pada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan dari perusahaan, sehingga menyebabkan

dengan sukarela karyawan mentaati semua peraturan dan ketetapan perusahaan dengan sukarela.

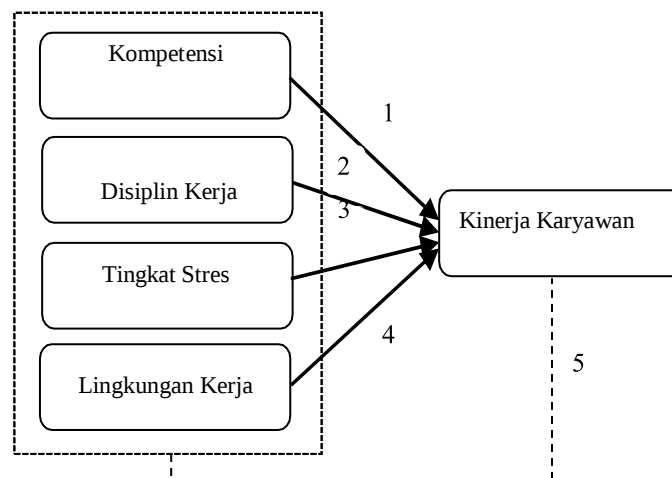
### Tingkat Stres

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan seseorang yang berakibat pada ketidakseimbangan fisik dan psikis, dan mempengaruhi kondisi, emosi dan proses berfikir (Ella Juvani Sagala, 2013: 1008). Menurut Prabu Mangkunegaran (2005: 93) stress kerja adalah suatu perasaan tertekan atau tegang yang dialami oleh karyawan karena pekerjaannya. Pendapat lain mengatakan bahwa stress kerja disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat, tidak ada pengawasan dalam pekerjaan, waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup padat, lingkungan kerja tidak baik, adanya konflik kerja dan adanya perbedaan penilaian antara pimpinan dan karyawan (Mangkunegaran, 2013: 157).

### Lingkungan Kerja

Mardiana, (2005: 78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja non fisik dan faktor lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non fisik yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja fisik terdiri dari struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, tingkat stress, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta.
- H2: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta.
- H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta.
- H4: Terdapat pengaruh tingkat stress terhadap kinerja karyawan Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta.
- H5: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian berupa angka-angka dengan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Lokasi penelitian adalah Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh terapis di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan untuk sampel. Hal ini dilakukan apabila populasi sampel relatif kecil (Sugiyono, 2016: 126).

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji parsial (uji t) ini dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Sugiyono, 2013: 151).

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)       | 18.851                      | 6.311      |                           | 2.987  | .006 |
|       | Kompetensi       | .490                        | .223       | .473                      | 2.196  | .038 |
|       | Disiplin Kerja   | .365                        | .170       | .405                      | 2.141  | .042 |
|       | Tingkat Stres    | -.237                       | .104       | -.362                     | -2.280 | .031 |
|       | Lingkungan Kerja | .324                        | .180       | .335                      | 1.802  | .084 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linear berganda dan selanjutnya disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,851 + 0,490 + 0,365 - 0,237 + 0,324 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan:

- 1) Memiliki nilai konstanta (a) sebesar 18,851, angka tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan sebesar 18,851, tanpa adanya pengaruh variabel yang digunakan pada penelitian ini.
- 2) Nilai koefisien regresi kompetensi ( $b_1$ ) sebesar positif 0,490, dapat diinterpretasikan setiap peningkatan kompetensi akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,490 dengan catatan variabel disiplin kerja, tingkat stres dan lingkungan bernilai konstan (0).

- 3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $b_2$ ) sebesar positif 0,365, dapat diinterpretasikan setiap peningkatan disiplin kerja akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,365 dengan catatan variabel kompetensi, tingkat stres dan lingkungan bernilai konstan (0).
- 4) Nilai koefisien regresi tingkat stres ( $b_3$ ) sebesar negatif 0,237, dapat diinterpretasikan setiap peningkatan tingkat stres akan disertai dengan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,237 dengan catatan variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan bernilai konstan (0).
- 5) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $b_4$ ) sebesar positif 0,324, dapat diinterpretasikan setiap peningkatan lingkungan kerja akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,324 dengan catatan variabel kompetensi, disiplin kerja dan tingkat stres bernilai konstan (0).

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .877 <sup>a</sup> | .768     | .731              | 1.840                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tingkat Stres, Disiplin Kerja, Kompetensi

Hasil penelitian diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,731 atau 73,1%, oleh karena itu kemampuan variabel kompetensi, disiplin kerja, tingkat stres dan lingkungan kerja mendeteksi variasi variabel kinerja karyawan sebesar 73,1%, masih ada 26,9% lagi variabel lain yang tidak masuk dalam model mempengaruhi variasi variabel kinerja karyawan.

#### Uji F

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 280.810        | 4  | 70.203      | 20.732 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 84.657         | 25 | 3.386       |        |                   |
|       | Total      | 365.467        | 29 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tingkat Stres, Disiplin Kerja, Kompetensi

Tabel 3 menunjukkan diperolehnya nilai  $F_{hitung}$  20,732 dan nilai sig. 0,000, hal ini menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai sig.  $< 0,05$ , sehingga disimpulkan secara bersama-sama kompetensi, disiplin kerja, tingkat stres dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta

## Uji t

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)     | 18.851                      | 6.311      |                           | 2.987  | .006 |
| Kompetensi       | .490                        | .223       | .473                      | 2.196  | .038 |
| Disiplin Kerja   | .365                        | .170       | .405                      | 2.141  | .042 |
| Tingkat Stres    | -.237                       | .104       | -.362                     | -2.280 | .031 |
| Lingkungan Kerja | .324                        | .180       | .335                      | 1.802  | .084 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

- Ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $p \text{ value} < 0,05$  ( $2,196 > 2,042$  dan  $0,038 < 0,05$ ).
- Ada pengaruh signifikan disiplin kerja kompetensi terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $p \text{ value} < 0,05$  ( $2,141 > 2,042$  dan  $0,042 < 0,05$ ).
- Ada pengaruh signifikan tingkat stres terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $p \text{ value} < 0,05$  ( $2,280 > 2,042$  dan  $0,031 < 0,05$ ).
- Ada pengaruh tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $p \text{ value} > 0,05$  ( $1,802 < 2,042$  dan  $0,084 > 0,05$ ).

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Tingkat Stres dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta

Hasil penelitian diketahui ada pengaruh secara bersama-sama kompetensi, disiplin kerja, tingkat stress dan lingkungan kerja terhadap karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal sebuah klinik harus memiliki suatu cara untuk mewujudkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria yang ingin diperoleh.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riantiana (2020) yang menyatakan lingkungan kerja, disiplin kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. OSI Electronics. Penelitian Lidya (2020) yang menemukan terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Dipo Internasional Otomotif Medan.

### 2. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta

Hasil uji regresi linear berganda dan uji t diketahui ada pengaruh yang positif dan

signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta. Pengaruh positif mengindikasikan semakin tinggi kompetensi seorang karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebuah penyedia layanan kesehatan yang menangani anak berkebutuhan khusus tentunya memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai. Tanpa kompetensi yang cukup dan pelatihan khusus tentang anak berkebutuhan khusus, mustahil dapat memberikan terapi sesuai dengan kasus yang ada

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Rozy, (2017) yang menemukan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Dinie Anisa (2018) yang juga menemukan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta ini, setiap harinya harus menangani anak berkebutuhan khusus yang meningkat. Sedangkan terapis yang ada tidak sebanding dengan jumlah pasien yang terus meningkat. Hal tersebut memungkinkan karyawan mengalami kelelahan dan gangguan kesehatan, yang juga berakibat pada susah tidur pada malam hari lalu menyebabkan pada saat bekerja mengantuk, tidak konsentrasi, mudah tersinggung tanpa sebab yang jelas. Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan, tentunya harus memperhatikan kompetensi karyawannya.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta**

Hasil uji regresi linear berganda dan uji t diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta. Pengaruh positif mengindikasikan semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan suatu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setinggi apapun tingkat pendidikan dan kemampuan seseorang, tidak akan berarti apabila karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Maka faktor disiplin kerja, harus menjadi perhatian bagi pimpinan atau karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang oleh Susanto (2019) menemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian Yuni (2017) juga menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Unit Topografi Kodam IV/Diponegoro Semarang.

Apabila seseorang memiliki kedisiplinan yang tinggi, maka gairah kerja, semangat kerja dan kinerjanya juga akan tinggi. Untuk memelihara kedisiplinan karyawan, setiap organisasi diharuskan membuat peraturan dan tata tertib yang mengikat, menentukan tugas dan tanggung jawab secara tepat, tegas dan jelas. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2012: 13) yang menyatakan disiplin mencerminkan suatu tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik akan dapat terwujud apabila karyawan mempunyai komitmen dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawannya.

### **4. Pengaruh Tingkat Stres terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta**

Hasil uji regresi linear berganda dan uji t diketahui ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara tingkat stres terhadap kinerja karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta. Pengaruh negatif mengindikasikan semakin tinggi tingkat stres yang dimiliki seorang karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan tingkat stress juga salah satu modal dalam peningkatan kinerja karyawan.

Tingkat stres berpengaruh pada kualitas kerja seseorang. Suatu organisasi harus mampu mengelola dan menjaga tingkat stresnya agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan memperoleh hasil yang optimal.

Stres kerja adalah perasaan tertekan, terbebani, kelelahan yang dialami oleh karyawan karena permasalahan pekerjaan. Stres menciptakan ketegangan, ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir karyawan. Sumber stres juga bisa berasal dari banyaknya tugas tetapi tidak didukung oleh kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia. Apabila stres yang tidak dikelola dengan baik maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Akibat dari stres yang paling buruk adalah para karyawan menjadi mudah sakit, mengalami gangguan psikologis, kinerja menjadi nol, tidak dapat lagi bekerja, menjadi mudah putus asa, menolak dan bahkan keluar dari pekerjaan (Luthfan, 2011).

#### **5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta**

Hasil uji regresi linear berganda dan uji t diketahui tidak berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta. Pengaruh positif mengindikasikan semakin mendukung lingkungan kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, klinik harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya, karena berpengaruh pada pelaksanaan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang optimal.

#### **5. KESIMPULAN**

1. Kompetensi, disiplin kerja, tingkat stres dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta.
2. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta.
4. Tingkat stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta.
5. Lingkungan kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Anak Berkebutuhan Khusus PNTC Surakarta.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, “Manajemen Sumber Daya Manusia” Edisi Revisi, penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Veitzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ke-7, PTRAJAGRAFINDO. Depok.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Santiasih, Ni Wayan. (2013). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 3. No 1. Hal 1-10.
- Simanjuntak, Payaman. J. 2003. Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya. Prisma: Jakarta.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Vijayan, Mathangi. 2017. *Impact Of Job Stress On Employee Job Performance in AAVIN Coimbatore*. Journal of Organisation and Human Behaviour
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Mardiana, 2005, Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2014, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Fadillah, Rozy., Hidayati, Noor., Sulastini. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin. Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, Vol.6, No.1.
- Khan, Uzma Rasool., Salahuddin, Wajiha. 2018. *Impact Of Workplace Environment On Employee's Performance*. Journal Of Social Science & Business Management, Vol.5, No.1.
- Isyandi, B, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press. Polakitang Aron, Rosalina Koleangan,
- Imelda Ogi. 2019. Effect Of Workload, Work Environment And Job Stress On Employee Performance At PT. ESTA GROUP JAYA. Journal Of Economic And Bussines Aseanomic, Vol.4, No2.
- Luthfan Atmaji. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). Skripsi dipublikasikan <http://eprints.undip.ac.id>. Diakses tanggal 20 November 2015.