

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RSU ROYAL PRIMA

Oleh:

Desman Ndruru ¹

Yamonius Ndururu ²

Jenni Tarigan ³

Lamminar Hutabarat ⁴

Universtas Darma Agung ^{1,2,3,4)}

E-Mail :

desman051299@gmail.com

Yamoniusndruru@gmail.com

ABSTRAK

riset yang di lakukan oleh penguji memiliki tujuan untuk memberitahukan mengenai adanya pengaruh dari stres kerja ke kinerja yang dilakukan karyawan pt rsu royal prima disini juga dijelaskan kalau ada jga pengaruhnya komitmen kerja dengan simultan ke kinerjanya karyawan pt rsu royal prima. Dilakukan riset pengujian secara kuantitatif yang dimna dengan kuisisioner dengan memiliki populasi yang diambil langsung dari pekerja ataupun karyawan disana sejumlah 55 orang dan akan dijadikan juga sebagai sampel dari pengujian data yaitu jumlah yang sama sebanyak 55 orang. Didapatkan sebagai perolehan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 5,851 + 0,311X_1 + 0,241X_2$, poin t_{hitung} Stres kerja yaitu 2,411 dan poin t_{tabel} senilai 2,006, ketentuan poin $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau $(2,411 > 2,006)$ dan $(0,019 < 0,05)$, nilai koefisien t_{hitung} Komitmen yaitu 2,315 dan poin t_{tabel} sebesar 2,006, ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau $(2,315 > 2,006)$ dan $(0,025 < 0,05)$. Selanjutnya poin nilai F_{hitung} Stres Kerja dan Komitmen adalah 41,542 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,79 ketentuan poin $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau $(41,542 > 2,79)$ dan $(0,000 < 0,05)$. poin R_{square} adalah 0,615 bahkan $R^2 \times 100\%$ sebesar 61,50%, dapat di jelaskan jika ada variabel variabel yang bebas dalam pengujian ini yaitu memberikan adanya hubungan yang masih kuat dalam mengartikan bagaimana kinerjanya pegawai sebanyak 61,50% ataupun memiliki perbedaan sebesar 38.50% yang dapat dipengaruhi dari faktor lainnya. Di pengujian data ini didapatkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang berpengaruh dengan signitifan ke kinerjanya pegawai di pt rsu royal prima. Dan juga ditemukan jikalau komitmen kerja juga memiliki hal yang sama yaitu pengaruh secara signitifikan terhadap kinerjanya karyawan di pt rsu royal prima. Dari hasil uji yang telah dibuatkan oleh peneliti sendiri memiliki beberapa saran yang baik terlebih kepada pegawai ataupun karyawan agar karyawan dapat mengembangkan diri agar mudah menerima dan mendapatkan jabatan baik juga memiliki prestasi hingga tergapau loyalitasnya dalam pekerjaan dan mampu mengelola stres kerja dan memiliki komitmet kerja yang tinggi untuk perusahaan.

Kata kunci: Stres kerja, Komitmen, Kinerja karyawan

ABSTRACT

The research carried out by the examiners aims to inform about the influence of work stress on the performance of PT RSU Royal Prima employees. Here it is also explained that there is also a simultaneous influence of work commitment on the performance of PT RSU Royal Prima employees. Quantitative testing research was carried out using a questionnaire with a population taken directly from workers or employees there, numbering 55 people and will also be used as a sample for data testing, namely the same number of 55 people. Obtained as

a multiple linear regression equation, namely $Y = 5.851 + 0.311 .05$), the tcount coefficient value of Commitment is 2.315 and the ttable points are 2.006, the terms tcount > ttable and sigcount < sigtabel or $(2.315 > 2.006)$ and $(0.025 < 0.05)$. Furthermore, the Fcount value for Work Stress and Commitment is 41.542 and the ttable value is 2.79, provided that the Fcount > Ftable and sigcount < sigtabel or $(41.542 > 2.79)$ and $(0.000 < 0.05)$. RSquare point is 0.615 even $R^2 \times 100\%$ is 61.50%, it can be explained if there are independent variables in this test, namely providing a relationship that is still strong in interpreting how the employee's performance is 61.50% or has a difference of 38.50% which can be influenced by other factors. In testing this data, it was found that work stress had a significant influence on employee performance at PT RSUD Royal Prima. And it was also found that work commitment also has the same thing, namely a significant influence on employee performance at PT RSUD Royal Prima. From the test results that have been made by the researchers themselves, they have several good suggestions, especially for staff or employees, so that employees can develop themselves so that they can easily accept and get good positions, also have achievements to the point of reaching loyalty at work and are able to manage work stress and have high work commitment. for the company.

Keywords: work stress, commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang telah mencapai tujuan dan memilikikepuasan tersendiri. Dan dikatakan kinerja kerja yaitu suatu sikap yang bernilai positif dari karyawan dan tingkah lakunya menggambarkan karyawan tersebut memahami dan menghargai pekerjaannya. Ini akan menjadi suatu penilaian yang sangat penting dan dapat cepat mendapatkan pujian dari pihak lainnya. Suatu kinerja yang rendah dan tidak baik akan secara cepat membuat karyawan tersebut bosan dalam melakukan pekerjaannya. Dan dapat menyebabkan karyawan ingin atau memiliki keinginan untuk berhenti bekerja. Dan dikemudian hari akan mencari pekerjaan baru yang menurutnya akan jadi lebih baik. kemudian mencari pekerjaan yang baru Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT RSUD Royal Prima

Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

Kerangka Pemikiran

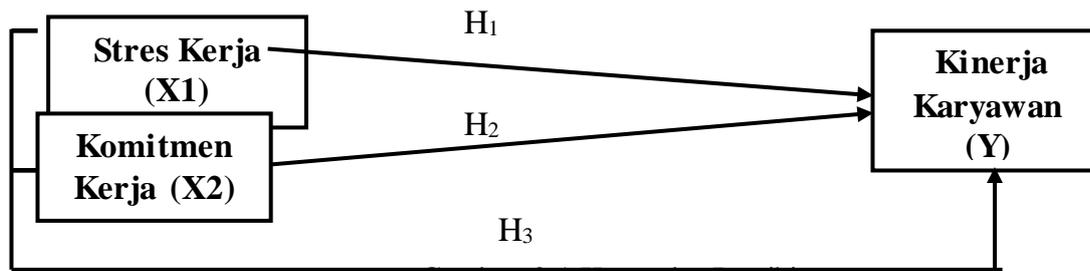
Stres kerja ini merupakan salah satu dari masalah yang akan terjadi ataupun akan sering terjadi yang terjadi pada karyawan dengan kondisi pekerjaan yang berlebihan dan ketidak nyamanan bekerja dan juga tingkat kepuasan yang masih rendah.strs yang terjadi ditempat kerja dapat menyebabkan pengaruh buruh atau pengaruh negative yang mengakibatkan rusaknya kesehatan dan juga kesejahteraan karyawan juga terhadap keuntungan ditempat kerja.

2.1.2 Komitmen

Komitmen merupakan salah satu harus dipunya seorang karyawan dalam mengemban sebuah tugas pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan mereka selalu mengutamakan komitmen menjadi syarat memegang atau menjalankan sebuah jabatan bagi karyawannya.

2.1.3 Kinerja Kerja karyawan

Dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan hamper semua mengharapkan memiliki kinerja kerja yang baik dan dipandang oleh pihak lain dan menguntungkan bagi pihak perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi diambil dari jumlah pegawai yang tetap sebanyak 55 orang dan inipun digunakan atau diuji sebagai sampel dalam pengujian ini. Dalam pengujian ini digunakan jenis data dari kuantitatif yaitu penyebaran kuisionernya.

Dalam pengujian ini pun dilakukan beberapa teknik untuk mendapatkan hasil yaitu dokumentasinya juga dengan observasi dilakukan dan juga membuat wawancara langsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan dan Lama Bekerja

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	17	30.91
		Perempuan	38	69.09
	Jumlah		55	100.00
2	Umur	18 – 27 thn	12	21.82
		28 – 37 thn	19	34.55
		38 – 47 thn	13	23.64
		> 48 thn	11	20.00
	Jumlah		55	100.00
3	Pendidikan	SMA/SMK	6	10.91
		Diploma (D3)	17	30.91
		Sarjana (S1)	24	43.64
		Magister (S2)	8	14.55
	Jumlah		55	100.00
4	Masa Kerja	< 10 tahun	9	16.36
		11 – 21 tahun	16	29.09
		22 – 32 tahun	17	30.91
		> 33 tahun	13	23.64
	Jumlah		55	100.00

Sumber: Data Penelitian Diolah (2023)

Sesuai dengan tabel diatas kebanyakan respondennya dari v perempuan yaiu sejumlah 38 orang. Dengan 68,57 persen dan mayoritas responden dengan umur 38- 47 tahun yaitu sejumlah 37 orang dengan 32,86 persen dengan kebanyakan

responden sebagai sarjana yaitu sejumlah 27orang sebagai 38,57 persen dan banyak yang berlangganan disana yaitu 11-21 tahun sbanyak 24 orang atau 34,2 persen

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel4 . 2 Uji Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	70	16.00	25.00	22.2727	2.30198
Komitmen	70	13.00	20.00	17.7576	1.75230
Kinerja Pegawai	70	14.00	20.00	18.0152	1.55796
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, (2023)

Sesuai yang ada di kolom diatas terdapat variabel stress dengan mean 22,2727 dan nilai stardarisasinya 2,301198 dan nilai minimum 16,00 yang artinya stress kerja yang dirasakan oleh beberapa responden sudah sedikit lebih baik tetapi masih perlu dibenahi agar tidak terjadi sters berkepanjangan.

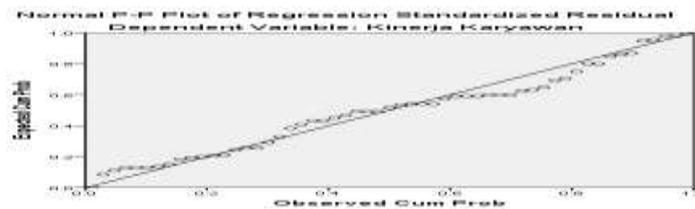
dirasakan oleh beberapa responden sudah sedikit lebih baik tetapi masih perlu ditingkatkan agar berkepejangan.

Sesuai dengan data tabel diatas terdapat variabel komitmen dengan mean 17,7576 dan nilai stardarisasinya 1,75230 dan nilai minimum 13,00 yang artinya komitmen membeli produk RsU Royal Prima yang

Sesuai dengan data tabel diatas terdapat variabel kinerja pegawai mean 18,0152 dan nilai stardarisasinya 1,55796 dan nilai minimum 14,00 yang artinya pegawai non medispt rsu royal prima yang dirasakan oleh beberapa responden sudah sedikit lebih baik tetapi masih perlu tingkatan dalam pembelian lebih meningkat dan loyal.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 4.1 Pegujian Normalitas.

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2023)

Sesuai dengan gambar diatas dijelaskan bahwa titik titik pada gambar diatas mengikuti garis dan tidak membentuk pola

tertentu yang artinya data itu berdistribusi normal.

Tabel 4.6 Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Pegawai
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.1091
	Std. Deviation	2.59396
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.133
	Negative	-.185
Test Statistic		1.373
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2023)
 Sesuai dengan data yang telah diuji diatas
 dijelaskan data berdistribusi normal dengan

nilai test 1,373 dengan nilai signifikan 0,05
 ataupun 5 persen.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Stres Kerja	.251	3.988
Komitmen	.251	3.988

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2023)

diuji dan dijelaskan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan vif dari nilai stress 0,251 dan komismet 3,988 yang artinya penelitian ini tidak mempunyai multikolinieritas.

loyalitas kerja bagi seluruh pegawai PT
 RSU Royal Prima

3. Secara umum kinerja pegawai sudah baik, namun diharapkan meningkat dengan terus mengelola tekanan kerja agar tidak stress kerja, komitmen kerja yang maksimal sehingga kinerja pegawai dapat meningkat

KESIMPULAN DAN SARAN

1. adanya pengaruh dengan signitikan dari stres kerjanya dengan kinerjanya karyawan di rsu royal prima.
 2. Ada juga pengaruh dari komitmen kerja ke kinerjanya karyawan di PT RSU Royal Prima Medan dengan nilai signitifikan 0,05
 Saran

1. Sebaiknya secara umum stres kerja pegawai PT RSU Royal Prima sudah cukup baik dikelola namun diharapkan stres kerja pada semua aspek yang luas dengan memotivasi pegawai, membuat acara kebersamaan maupun kesempatan promosi jabatan bagi pegawai sesuai kriteria sehingga kinerja pegawai semakin meningkat
2. Sebaiknya secara umum komitmen kerja pegawai yang terbina dalam mendukung kinerja Pegawai PT RSU Royal Prima sudah cukup baik namun diharapkan komitmen kerja ditingkatkan dengan memberi penghargaan, mendorong agar lebih berprestasi, hingga tercapai

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Nana Herdiana. 2015. Manajemen Strategi Pemasaran. Bandung: Pustaka Setia. hlm. 126
- Adrian Payne. 2016. Pemasaran Jasa; *The Essence of Service Marketing*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Buchari Alma. 2016. Manajemen pemasaran dan Pemasaran Jasa. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Danang Sunyoto. 2015. Perilaku Konsumen (Panduan Riset Sederhana untuk Mengenali Konsumen). Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service), hlm. 152
- Daryanto. 2016. Manajemen Pemasaran: Sari Kuliah. Bandung: Satu Nusa
- Ekawati Rahayu Ningsih. 2017. Perempuan dalam Strategi Komunikasi Pemasaran. Yogyakarta: Idea Press. hlm. 26
- Ghozali Imam. 2016. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hurriyati, Ratih. 2015. Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen. Bandung: Alfabeta.
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller 2016. *Marketing Managemet*. Edisi 15 Global Edition. Pearson.
- Kotler, Philip dan Gary Amstrong. 2017. *Principles of Marketing*. Edisi 15 Global Edition. Pearson.
- Laksana Muhibudin Wijaya, Mukarom dan Zaenal H.. 2018. Manajemen Pelayanan. Publik. Bandung: CV Pustaka Setia
- Lupiyoadi Rambat dan A. Hamdani. 2015. Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Stanton, William J. 2017. Prinsip-Prinsip Pemasaran. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Suwarman. Ujang 2016. Perilaku Konsumen. Bogor: Ghalia Indonesia.