



**IKLIM KERJA, STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Dewi Sartika Munthe*, Murni Aritonang, Siti Arofah Siregar, Dewi Sartika, Ruth Sarah Julfrida Saragih
Jurusan Kebidanan, Fakultas Keperawatan dan Kebidanan, Universitas Prima Indonesia, Jl. Sampul No.3, Sei
Putih Barat. Medan Petisah, Medan, Sumatera Utara 20118, Indonesi
*dewimunthe7@gmail.com

ABSTRAK

Banyak manfaat yang didapatkan dari penilaian kinerja, salah satunya adalah membantu perusahaan untuk membuat keputusan, memperlakukan karyawannya, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah stress kerja, fisik, kesehatan, lingkungan kerja, iklim kerja, lamanya waktu bekerja, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima. Jenis penelitian adalah analitik kuantitatif bersifat deskriptif analitik dengan desain cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Royal Prima pada waktu peneliti melakukan survey pendahuluan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total populasi. Berdasarkan teknik penentuan sampel ini maka jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 240 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisa data yang digunakan untuk menjawab hipotesa adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan dari masing pengujian antara lain iklim kerja terhadap kinerja karyawan, stress kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima.

Kata kunci: disiplin kerja; iklim kerja; kinerja; motivasi kerja; stres kerja

***WORK CLIMATE, JOB STRESS, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE***

ABSTRACT

There are many benefits to be gained from performance appraisals, one of which is helping companies to make decisions, treat their employees, need training and development, and terminate employment relationships. Several factors that can influence human resource performance are work stress, physical, health, work environment, work climate, length of time worked, knowledge and skills possessed by an employee. This research aims to determine whether there is an influence of work climate on employee performance, the influence of work stress on employee performance, the influence of motivation on employee performance and the influence of work discipline on employee performance at Royal Prima Hospital. The type of research is quantitative analytical descriptive analytical with a cross-sectional design. The population in this study were all employees who worked at Royal Prima Hospital when the researchers conducted the preliminary survey. The sampling technique in this research is the total population. Based on this sampling technique, the number of samples in the study was 240 employees. The data collection technique uses a questionnaire whose validity and reliability have been tested. The data analysis technique used to answer the hypothesis is multiple linear regression. The research results show that: there is a positive and significant influence from each test, including work climate on employee performance, work stress on employee

performance, motivation on employee performance and the influence of work discipline simultaneously on employee performance at Royal Prima Hospital.

Keywords: performance, work climate, work stress, work motivation, work discipline

PENDAHULUAN

Perkembangan rumah sakit yang sangat cepat saat ini mengakibatkan tuntutan pelayanan yang berkualitas tinggi oleh masyarakat. Kinerja karyawan dalam suatu rumah sakit merupakan indikator penilaian utama yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang baik oleh karyawan adalah kinerja yang optimal dan sesuai dengan standar mutu pelayanan kerja guna mendukung tercapainya tujuan kerjadalam kurun waktu tertentu. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk akan berdampak pada mutu layanan yang diberikan rumah sakit terhadap masyarakat (Suparyadi, 2015).

Banyak manfaat yang didapatkan dari penilaian kinerja, salah satunya adalah membantu kerja untuk membuat keputusan bagaimana memperlakukan karyawannya dalam hal jabatan yang diberikan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah stress kerja, fisik, kesehatan, lingkungan kerja, iklim kerja, lamanya waktu bekerja, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan (Siagian, 2015).

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Menurut Amalia, (2018) stres kerja yang sering terjadi pada karyawan disebabkan oleh beban pekerjaan yang dirasa terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta terdapat perbedaan dalam menilai antar karyawan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia dinyatakan sebagai kualitas dan usaha yang dihasilkan seorang karyawan untuk memperoleh barang dan jasa artinya hasil yang dicapai oleh seseorang termasuk menentukan *profesionalisme* serta tingkat kedisiplinan orang yang bersangkutan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Buadianto & Katini (2017) dengan judul penelitian menjelaskan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai. Penelitian Kaswan, (2015) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Litwin, (2023) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan, peneliti juga melihat bahwa karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Royal Prima mengalami stres pada saat bekerja. Stres kerja yang dialami karyawan dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi, suasana kerja yang kurang kondusif, pemimpin yang kurang peduli terhadap beban kerja karyawan dan banyaknya informasi tentang pekerjaan yang tidak satu komando. Stres kerja ini juga membuat karyawan di Rumah Sakit Royal Prima mengalami naik turun jumlah karyawan. Karyawan banyak yang keluar masuk kerja di Rumah Sakit Royal Prima, hal ini kemungkinan akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun karena adanya karyawan baru pada setiap bulannya. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah pengaruh positif dan signifikan dari masing pengujian antara lain iklim kerja terhadap kinerja karyawan, stress kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Royal Prima.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian analitik kuantitatif bersifat deskriptif analitik dengan desain *cross-sectional*. Penelitian dilakukan pada bulan November 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Royal Prima sekitar 240 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Royal Prima. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total populasi. Berdasarkan teknik penentuan sampel ini maka jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 240 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan data sekunder dan data primer. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari, teknik, dan alat pengumpulan data yang digunakan, baik untuk data primer maupun data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang biasa digunakan antara lain kuesioner, observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisa data penelitian ini menggunakan program komputer melalui tahap analisa data *univariat*, *bivariat* dan *multivariat*

HASIL

Hasil Analisa Deskriptif

Sebelum melakukan analisis data lebih lanjut, ada baiknya data yang digunakan dalam penelitian ini, dideskripsikan sedemikian rupa, tujuannya agar mengetahui nilai maksimum, minimum, rata rata, bahkan standar deviasi dari suatu data penelitian yang digunakan.

Tabel 1.

Hasil analisis deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Iklim Kerja (X1)	240	5	25	15	3.619
Stres Kerja (X2)	240	6	22	14	3.364
Motivasi Kerja (X3)	240	7	23	15	3.416
Disiplin Kerja (X4)	240	5	24	14.5	3.414
Kinerja (Y1)	240	5	50	25	3.376
Valid N (listwise)	240				

Tabel ini menjelaskan bahwa nilai minimum variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 5, nilai maksimum sebesar 50. Nilai mean atau rata-rata adalah sebesar 25 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.376. Maka sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu nilai mean 25 lebih besar (>) dari pada nilai standar deviasi 3.376, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan terdistribusi secara normal. Variabel Iklim Kerja (X1) adalah sebesar 5, nilai maksimum sebesar 25. Nilai mean atau rata-rata adalah sebesar 15 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.619. Maka sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu nilai mean 15 lebih besar (>) daripada nilai standar deviasi 3.619, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan terdistribusi secara normal. Variabel stres Kerja (X2) adalah sebesar 6, nilai maksimum sebesar 22. Nilai mean atau rata-rata adalah sebesar 14 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.364. Maka sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu nilai mean 14 lebih besar (>) dari pada nilai standar deviasi 3.364, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan terdistribusi secara normal. Variabel motivasi Kerja (X3) adalah sebesar 7, nilai maksimum sebesar 23. Nilai mean atau rata-rata adalah sebesar 15 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.416. Maka sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu nilai mean 15 lebih besar (>) dari pada nilai standar deviasi 3.416, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan terdistribusi secara normal. Variabel disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 5, nilai maksimum sebesar 24. Nilai mean atau rata-rata adalah sebesar 14.5 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.414. Maka sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu nilai mean 14.5 lebih besar (>) daripada nilai standar deviasi 3.414, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang

digunakan terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Modal regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal, untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan analisis P-Plot dan Kolmogrov-Smirnov Test. Jika nilai signifikan uji *Kolmogrov-Smirnov* < 0,05 maka dinyatakan tidak terdistribusi secara normal, sebaliknya, jika > 0,05 maka dinyatakan terdistribusi secara normal.

Tabel 2.

Hasil normalitas dengan metode *one sample Kolmogrov- Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		240
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93350440
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.047
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 2 dapat diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200 > *alpha* (0.05). Oleh karena itu, sesuai dengan kriteria pengujian normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov test* yaitu nilai signifikansi > *alpha* (0.05) dapat disimpulkan bahwa pengujian normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov test* memiliki distribusi data normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode grafik *Probability Plot* (p-plot). Jika titik titik data yang digunakan mendekati garis diagonal dan naik searah dengan garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan adalah terdistribusi normal, dan sebaliknya, jika menjauhi garis diagonal, maka data tidak terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Normalitas Dengan P-Plot

Hasil uji normalitas secara grafik dapat dilakukan melalui grafik histogram, data berdistribusi normal jika grafik histogram menyerupai bel yang menghadap ke atas. Hal ini dapat dilihat dalam tampilan grafik berikut ini:

Tabel 3.

Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
							Tolerance VIF
1	(Constant)	-4.944	1.487		-3.325	.001	
	Iklim Kerja	.187	.033	.175	5.717	.000	.721 1.387
	Stres Kerja	.112	.036	.101	3.074	.003	.630 1.588
	Motivasi Kerja	.825	.038	.804	21.646	.000	.490 2.039
	Disiplin Kerja	.176	.033	.172	5.717	.000	.724 1.387

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji multikolinieritas di atas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF masing masing variabel adalah berada pada nilai $VIF < 10$. Nilai *tolerance* masing masing variabel berada pada nilai *tolerance* $> 0,1$, dengan demikian berdasarkan kriteria yang tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas pada model regresi penelitian.

Analisa Regresi Linier Berganda

Pengujian model regresi berganda diperlukan untuk melakukan pengujian hipotesis berdasarkan taksiran parameter maupun untuk proses peramalan. Dengan menggunakan output SPSS, maka nilai regresi linier berganda:

Tabel 4.
Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.	Collinearity	Unstandardized
	Coefficients	Coefficients				Statistics
	B	Std. Error	Beta			B
(Constant)	-4.944	1.487		-3.325	.001	
Iklim Kerja	.187	.033	.175	5.717	.000	.721
Stre Kerja	.112	.036	.101	3.074	.003	.630
Motivasi Kerja	.125	.038	.804	21.646	.000	.490
Disiplin Kerja	.113	.037	.111	3.074	.013	.630

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan hasil regresi linier berganda di atas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -4.94 + 0.187X_1 + 0.112X_2 + 0.825X_3$$

Adapun intreprastasi persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar -4.944 menyatakan bahwa jika variabel Iklim Kerja, Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja dianggap tidak mengalami perubahan (konstan), maka akan tetap memiliki nilai -4.944.
2. Variabel Iklim Kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.187. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa pada saat variabel Iklim Kerja meningkat 1 satuan, maka akan meningkat Kinerja sebesar sebesar 0.187 satuan.
3. Variabel Stres Kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.112. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa pada saat variabel Stres Kerja meningkat 1 satuan, maka akan meningkat Kinerja sebesar 0,112 satuan.
4. Variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.125. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa pada saat variabel Stres Kerja meningkat 1 satuan, maka akan meningkat Kinerja sebesar 0,125 satuan.

Variabel Disiplin Kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.113. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa pada saat variabel Disiplin Kerja meningkat 1 satuan, maka akan meningkat Kinreja sebesar sebesar 0,113 satuan.

Hasil Uji Hipotesa Parsial (Uji-t)

Pengujian dilakukan menggunakan uji-t dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ derajat kebebasan (*degree of freedom*). Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H₀: ditolak jika t-hitung $<$ t-tabel, tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel iklim kerja, stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

H_a: diterima jika t-hitung $>$ t-tabel, terdapat berpengaruh secara parsial variabel iklim kerja,

stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak, maka diperlukan pengujian hipotesis atau uji “t”. Hasil uji dengan menentukan nilai r_{tabel} diperoleh, $df = n-k$, $df = 240-3$, $df = 237$, maka r_{tabel} yang diperoleh adalah 1.987 pada α 5%.

Hasil uji hipotesis parsial (uji t):

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil dari uji hipotesa parsial yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap data hasil penelitian yang telah dilakukan:

Tabel 5.

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
		Coefficients		Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-4.944	1.487		-3.325	.001	
	Iklim Kerja	.187	.033	.175	5.717	.000	.721
	Stres Kerja	.112	.036	.101	3.074	.003	.630
	Motivasi Kerja	.825	.038	.804	21.646	.000	.490
	Disiplin Kerja	.185	.033	.175	5.717	.000	.721

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk Iklim Kerja sebesar (5.717) > (1.987) dengan sig-t (0.000) < alpha (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Iklim Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.
2. Nilai t_{hitung} untuk Stres Kerja sebesar (3.074) > (1.987) dengan sig-t (0.003) < alpha (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk Motivasi Kerja sebesar (21.646) > (1.987) atau sig-t (0.000) < alpha (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.
4. Nilai t_{hitung} untuk Disiplin Kerja sebesar (5.717) > (1.987) atau sig-t (0.000) < alpha (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar (5.717) > (1.987) dengan sig-t (0.000) < alpha (0.05) menjelaskan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2012) menyatakan bahwa iklim kerja merupakan kualitas lingkungan internal kerja yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh para anggota kerjayang memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu. karakteristik atau sifat organisasi. Iklim kerja adalah gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja kerjayang membentuk harapan dan perasaan para karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Buadianto & Katini (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta” menjelaskan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai. Pada variabel iklim kerja yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai pegawai patuh dan taat terhadap peraturan, prosedur dan kebijaksanaan kantor karena pernyataan ini mendapat nilai yang paling rendah. Asumsi peneliti terhadap hasil penelitian ini adalah iklim kerja yang terjadi di Rumah Sakit Royal Prima Medan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan masih merasakan iklim kerja yang kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya setiap hari. Faktor lain adalah dikarenakan karyawan merasa iklim tersebut sudah terbiasa dengan iklim kerja tersebut.

Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Bedasarkan hasil penghitungan nilai t_{hitung} untuk stres kerja sebesar $(3.074) > (1.987)$ dengan $sig-t (0.003) < \alpha (0.05)$. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima. Fahmi (2016) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Penelitian Kaswan, (2015) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang. Jika stress meningkat maka kinerja seseorang akan menurun dan sebaliknya stress kerja menurun maka kinerja seseorang akan meningkat. Tingkat stres yang rendah dapat memengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Stres merupakan salah satu faktor yang penting, karena keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola tingkat stress karyawan. Asumsi peneliti terhadap hasil penelitian ini adalah stress kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki sebuah pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi sehingga akan berdampak pada stress kerja maka hal ini akan membuat karyawan mengerjakan pekerjaan tersebut tidak maksimal dan bersungut-sungut. Hal ini jika tidak segera ditangani maka stress kerja ini akan berkelanjutan sehingga kinerja karyawan akan tetap buruk atau kurang.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $(21.646) > (1.987)$ atau $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi merupakan dorongan atau keinginan dari serangkaian proses perilaku manusia dalam pencapaian suatu tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam mencapai tujuan yang akan dikerjakan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Litwin, (2023) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Baekart Indonesia Kerawang menjelaskan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Motivasi yang ada dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan dalam melakukan pekerjaan. Asumsi peneliti terhadap hasil penelitian ini adalah motivasi yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Royal Prima akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, hal ini dikarenakan dibutuhkan sebuah motivasi yang timbul dari dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan tidak memiliki sebuah motivasi yang positif dalam melakukan pekerjaannya maka karyawan tersebut kemungkinan akan tidak bersemangat atau bergairah dalam bekerja. Karyawan merasa bahwa dia bekerja hanya untuk memnuhi kebutuhan kehidupannya, bukan untuk pengembangan dirinya.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar $(5.717) > (1.987)$ atau $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima. Disiplin merupakan sebagai kualitas dan usaha yang dihasilkan seorang karyawan untuk memperoleh barang dan jasa artinya hasil yang dicapai oleh seseorang termasuk menentukan *profesionalisme* serta tingkat kedisiplinan orang yang bersangkutan. Membangun kedisiplinan dari cukup banyak kendalanya, apalagi tidak diikuti oleh pengabdian dan tanggung jawab pada nilai yang dianut. Disiplin kerja akan terlaksana dengan baik apabila setiap individu benar-benar memiliki kesadaran dan semangat kerja dalam dirinya. Sedangkan disiplin kerja adalah atau perilaku karyawan dalam bekerja, taat pada peraturan yang ditetapkan oleh lembaga dan tempat kerjanya (Warni, 2016). Melalui studi kasus yang dilakukan oleh Vallenia, (2022) dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek. Ketidakdisiplinan karyawan akan berakibat pada hasil-hasil kerja yang kurang baik dan bahkan ketidakdisiplinan karyawan bisa mengakibatkan kecelakaan dalam bekerja, maka dari itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam Perusahaan. Asumsi peneliti terhadap hasil penelitian ini adalah disiplin yang dimiliki karyawan Rumah sakit Royal Prima Medan juga memiliki sebuah pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang sering terjadi pada karyawan adalah sering tidak tepat waktu pada saat datang ke kantor, sering keluar rumah sakit pada saat jam kerja dan sering ijin tanpa pemberitahuan. Hal ini akan sangat berdampak pada kinerja karyawan karena akan menjadi terlambat dalam atau terbengkalai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diambil maka diambil sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penghitungan nilai t_{hitung} untuk iklim kerja sebesar $(5.717) > (1.987)$ dengan $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.
2. Berdasarkan hasil penghitungan nilai t_{hitung} untuk stres kerja sebesar $(3.074) > (1.987)$ dengan $sig-t (0.003) < \alpha (0.05)$. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.
3. Berdasarkan hasil penghitungan nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $(21.646) > (1.987)$ atau $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa

Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima

4. Berdasarkan hasil penghitungan nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar $(5.717) > (1.987)$ atau $\text{sig-t} (0.000) < \alpha (0.05)$. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 121-130.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari dan Manajemen*.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 3(1).
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh Iklim dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 61-70.
- Darmadi, Hamid. (2013). Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial. Bandung: Alfabeta.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 3*
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117-124.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ghozali. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.
- Ginting, R., & Haryati, T. (2012). Kepemimpinan dan konteks peningkatan mutu pendidikan. *CIVIS*, 2(2/Juli).
- Hakim, A. R., & Yahya, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta).

- Handoko, T. Hani.(2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Handoko, T, Hani.(2014). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia .Edisi Kedua.Cetrakan Ke 21.Yogyakarta:BPFE-yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016) . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, S. (2017). Analisis Fungsi Kepemimpinan (Studi Kasus Pada Kantor Sekretariat Dprd Kota Lubuklinggau). Jurnal Media Ekonomi (Jurmek), 22(3), 33-36.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kaswan. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi. Alfabeta.
- Luthans, F. (2011). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andy Offset.
- Litwin, G., & Stringers, R. J. (2023). Motivation and Organizational Climate. Harvard University Press
- Irkhami, F. L. (2015). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Penyelam Di Pt. X. The Indonesian Journal of Occupational Safety and
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Narimawati, Umi. (2010). Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi. Jakarta, Genesis.
- Nawawi & Hadari. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.
- Novitasari, E. (2020). Dasar-Dasar Ilmu Manajemen: Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen. EGC. Jakarta
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89-103.
- Rivai, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Normi, S. (2018). Dasar – Dasar Manajemen. Ed. 1. Expert. Yokyakarta.
- Normi, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 1 Expert. Yokyakarta
- Sinurat, S. N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Transformasional, Budaya. EGC. Yokyakarta.
- Sinurat, S. N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed 1. Expert. Jakarta
- Sunyoto & Danang. (2013). Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta
- Suparyadi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta:
- Terry, R, G. & Rue, L, W. (2023). Dasar-Dasar Manajemen. Sinar Grafika Offset. Jakarta.
- Utama, M, Z. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Teori. Silemba: Jakarta.