

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b> .....	2
<b>Author[s] Statement</b> .....	3
<b>Editorial Team</b> .....	4
<b>Article information</b> .....	5
Check this article update (crossmark) .....	5
Check this article impact .....	5
Cite this article .....	5
<b>Title page</b> .....	6
Article Title .....	6
Author information .....	6
Abstract .....	6
<b>Article content</b> .....	7

# Academia Open

Vol 4 (2021): June

DOI: 10.21070/acopen.4.2021.2616 . Article type: (Business and Economics)

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**The Effect of Work Discipline, Organization Commitment, and Work Stress to Employee Performance on RSUD Sidoarjo**

*Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sidoarjo*

**Rio Sandi Triawan, riosandi68@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Hasan Ubaidillah, hasanubaidillah@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

**Abstract**

This research means to determine the effect of work discipline, commitment, and work stress on employee performance. The following research is based on the fact that RSUD Sidoarjo is experiencing problems with its human resources. Many employees do not comply with the applicable SOPs at work, resulting in decreased employee performance. Based on the declining performance of employees, it resulted in complaints from RSUD Sidoarjo patients at the Graha Delta Husada Installation. The design of this research carried out in this thesis uses the type of quantitative research. In this study using a non-probability sampling technique with a saturated sample technique of 85 medical workers at the RSUD Sidoarjo, Graha Delta Husada Installation. The results of the study prove that work discipline has a partial positive effect on employee performance, organizational commitment partially positive effect on employee performance, work stress partially negatively affects employee performance.

Published date: 2021-06-30 00:00:00

## Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia adalah aset yang berperan, yang mana membawa dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan instansi. Sumber daya manusia sangat berdominan di setiap hal pada instansi salah satunya pada kegiatan organisasi, karena sumber daya manusia peran utama dalam perencanaan dan tercapainya sebuah tujuan yang ditetapkan organisasi dan turut membantu proses berjalannya aktivitas di perusahaan [1]. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan[2]. Setiap instansi kesehatan yaitu rumah sakit selalu ingin memiliki karyawan yang ramah dalam pelayanan, karena dengan adanya pelayanan yang ramah akan memberikan kepuasan kepada konsumen sebagai penyedia layanan kesehatan, sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai. Intansi kesehatan berusaha memberikan pelayanan dan fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dengan begitu dapat menjadi upaya terobosan untuk meningkatkan kinerja dan mendukung laju pemulihan di Indonesia dalam masa pandemi Covid-19.

Komitmen merupakan suatu keadaan yang dimana seorang karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan berusaha memelihara tujuan-tujuan dan keanggotaan organisasi tersebut[3]. Kinerja seorang tenaga medis sangat berperan bagi instansi kesehatan, dimana tenaga medis harus bekerja dengan penuh tanggung jawab dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan SOP yang berlaku. Hal itu bisa meminimalisir keteledoran atau komplain dalam bekerja.

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang[4]. Tenaga medis yang bekerja dengan adanya tekanan psikis atau sedang mengalami stress kerja, secara tidak langsung telah bekerja tidak menghimbau SOP yang berlaku, kinerja yang dihasilkan pun akan kurang maksimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menjadi jantung dalam sebuah instansi untuk tercapainya visi dan misi instansi. Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab[5]. Untuk mencapai keberhasilan dalam dunia ketenagakerjaan bukan hanya mengenai kemampuan kognitif saja melainkan kemampuan psikis harus diperhatikan.

Dari hasil observasi saat ini organisasi sedang mengalami permasalahan pada sumber daya manusia yang dimiliki. Banyak karyawan yang kurang mematuhi SOP yang berlaku dalam bekerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan banyak yang menurun. Berdasarkan kinerja karyawan yang menurun mengakibatkan adanya keluhan dari pasien RSUD Sidoarjo pada Instalasi Graha Delta Husada menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tenaga kesehatan yang ada di instalasi graha delta husada menunjukkan hasil yang kurang optimal dalam 1 tahun terakhir, berakibat dengan adanya komplain dari pasien yang disebabkan karena petugas yang kurang tanggap, pemberian edukasi yang kurang tepat, kurang lengkapnya identitas pasien, lamanya proses acara penunjang, seperti rontgen, cuci darah, *USG*. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, dalam penelitian ini berdasarkan adanya permasalahan diatas, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" RSUD Sidoarjo Instalasi Graha Delta Husada".

## Metode Penelitian

### Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Sidoarjo tepatnya di instalasi Graha Delta Husada.

### Populasi dan Sampel

1. Populasi: Dalam penelitian ini populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan rsud sidorajo yang ada di instalasi graha delta husada sebanyak 85 orang.
2. Sampel: Sampel dalam penelitian ini merupakan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh sebanyak 85 orang tenaga kesehatan yang ada di Instalasi Graha Delta Husada RSUD Sidoarjo

### Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data: Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kualitatif, yaitu berupa skala numerik atau angka untuk meneliti populasi dan sampel dengan menggunakan pengukuran uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.
2. Sumber data: Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner.

### Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan kuisioner, dengan cara membagikan pertanyaan tertulis kepada karyawan RSUD Sidoarjo Instalasi Graha Delta Husada untuk memperoleh data tentang disiplin kerja yang di terapkan, lingkungan kerja dan stres kerja, dimana data tersenut dipakai untuk mengetahui disiplin kerja pegawai yang berdampak pada pelayanan yang prima.

## Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada hal ini pengujian data dapat diukur melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 25.

## Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya, dimana anggapan sementara adalah diduga sebagai berikut

H1 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 = Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 = Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) baik secara parsial. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 25.

Coefficients a				
Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
				Std. Error
1	(Constant)	6.736	2.858	.517
	Disiplin Kerja	.391	.106	.374
	Komitmen Organisasi	.339	.136	.251
	Stres Kerja	-.083	.126	-.068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Table 1.** Analisis Regresi Linier Berganda

Pada tabel 1 diatas, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$



$$Y = 6,736 + 0,391X_1 + 0,339X_2 - 0,083X_3$$

$\alpha$  = Konstanta = 6,736

Konstanta ( $\alpha$ ) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 6,736 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja = 0 atau konstan, maka variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 6,736.

Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,391$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) yaitu 0,391 dan mempunyai koefisien regresi positif apabila Disiplin kerja naik maka kinerja tenaga medis akan meningkat. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika Disiplin Kerja ( $X_1$ ) naik sebesar satu satuan, sedangkan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) tetap/konstan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,391. Namun sebaliknya apabila jika terjadi penurunan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar -0,391, dengan asumsi bahwa variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) tetap atau konstan.

Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,339$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) yaitu 0,339 dan mempunyai koefisien regresi positif apabila komitmen organisasi dalam hal loyalitasnya tinggi maka akan meningkat kinerja tenaga medis. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) naik sebesar satu satuan, sedangkan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) tetap/konstan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,339. Akan tetapi, sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar -0,339, dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) tetap atau konstan.

Koefisien regresi untuk  $X_3 = -0,083$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) yaitu -0,083 dan mempunyai koefisien regresi negatif apabila stress kerja yang dialami tenaga medis naik maka kinerja tenaga medis akan menurun dikarenakan beban kerja yang berlebihan, misalnya : jumlah pasien yang melebihi dari jumlah tenaga medis. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika Stres Kerja ( $X_3$ ) naik sebesar satu satuan, sedangkan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) tetap/konstan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -0,083. Sebaliknya, apabila jika terjadi penurunan pada variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan pada variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,083, dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) tetap atau konstan.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh-pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel. Apabila thitung lebih besar dari ttabel, artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian sebaliknya.

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B				
1	(Constant)	6.736		2.858	.517
	Disiplin Kerja	.391		.106	.374
	Komitmen Organisasi	.339		.136	.251

	Stres Kerja	-.083	.126	-.068
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

**Table 2.** Uji Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan *degree of freedom* sebesar  $k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $85 - 3 - 1 = 81$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.66388 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

#### Disiplin Kerja

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,692 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66388. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,692 > 1,66388$ ) yang artinya ada alasan kuat pada  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### Komitmen Organisasi

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,495 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66388. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,495 > 1,66388$ ) yang artinya ada alasan kuat pada  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ( $0,015 < 0,05$ ) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### Stres Kerja

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,656 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66388. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,656 > 1,66388$ ) yang artinya ada alasan kuat pada  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,10$ ) dapat diartikan bahwa variabel independen Stres Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh negatif dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Pada uji koefisien korelasi berganda ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan pada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jangkauan nilai R berkisar antara 0 dan 1, yaitu dimana semakin mendekati angka 1 berarti semakin kuat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Jika sebaliknya nilai semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak sama sekali antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

**Table 3.** Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai tabel R diperoleh nilai sebesar 0,464 atau (46,4%), sedangkan sisanya sebesar 59,9% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model yang juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) memiliki hubungan yang sedang (moderat) atau 46,4 %.

### 4. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 3 yang ada diatas pada uji koefisien korelasi berganda menunjukkan pada tabel nilai *R Square* sebesar 0,215, yang artinya menunjukkan bahwa persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan stres kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 21,5%, sedangkan sisanya sebesar 78,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan wanita.

Model Summary <sup>b</sup>
----------------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

**Table 4.** Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

## 5. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 25. Bahwa variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Sidoarjo Instalasi Graha Delta Husadasebagai berikut :

$H_1$  : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Disiplin Kerjaberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan- peraturan organisasi dan norma-norma sosial. Semakin baiknya disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Dalam disiplin Kerjaberpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan RSUD Sidoarjo khususnya perawat atau tenaga medis di Instalasi Graha Delta Husada yang dimana semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan khususnya tenaga medis atau perawat akan meningkat, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik sifat disiplin kerja maka akan memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

Pernyataan dari variable  $X_1$  "saya merasa waspada dalam melakukan pekerjaan" responden menanggapi setuju sebanyak 53 orang dengan presentase 62,4%. Artinya bahwa banyak pegawai terutama tenaga medis yang selalu waspada dan hati-hati dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dikarenakan resiko pekerjaan yang berhubungan dengan nyawa seseorang. Pernyataan variable  $X_1$  selanjutnya "saya taat akan peraturan dan standart kerja yang ditetapkan instansi" responden menanggapi setuju sebanyak 52 orang dengan presentase 61,2%. Artinya bahwa banyak pegawai yang mentaati peraturan dan melakukan pekerjaan dengan standart operasional prosedur yang di tetapkan oleh instansi. Dikarenakan pegawai terutama tenaga medis untuk selalu mengutamakan keselamatan pasien.

Disiplin kerja merupakan suatu alat perantara yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan dengan tujuan mengubah perilaku dann meningkatkan kesadaran karyawan terhadap memenuhi semua peraturan perusahaan[6].

Hasil penelitian ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja, didukung juga dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh [8] bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian diatas tersebut relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

$H_2$  : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana tingkat loyalitas karyawan atau perawat RSUD Sidoarjo di Instalasi graha delta husada maka akan meningkatkan kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen adalah keadaan dimana seorang karyawan yang memihak kepada organisasi untuk mendukung tujuan-tujuan individu dan organisasi tertentu serta memelihara keanggotaan organisasi.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan RSUD Sidoarjo Instalasi Graha Delta Husada, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi rasa komitmen terhadap organisasi akan semakin tinggi totalitas pada kinerja karyawan.

Pernyataan "saya ikut berpihak dalam mencapai tujuan instansi" responden menanggapi setuju sebanyak 63 orang dengan presentase 74,1% artinya bahwa sebagian besar pegawai atau tenaga medis ikutserta mencapai tujuan instansi salah satunya dengan cara mengutamakan keselamatan pasien. Pernyataan selanjutnya "saya terlibat dalam tugas yang di berikan oleh instansi" responden menanggapi setuju sebanyak 60 dengan presentase 70,6% artinya bahwa mayoritas tenaga kesehatan yang selalu mengerjakan tupoksi yang sudah diberikan oleh instansi.

Komitmen merupakan suatu keadaan yang dimana seorang karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan berusaha memelihara tujuan-tujuan dan keanggotaan organisasi tersebut[9].

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [10]yang membuktikan bahwa pada variabel komitmen organisasi terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian, didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [11], yang membuktikan terdapat pengaruh secara langsung konflik peran ganda, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Gunung Jati Kota Cirebon. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian diatas ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

H<sub>3</sub> : Stres Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja adalah salah satu faktor tidak kurang efisiennya waktu dalam bekerja. Stres kerja kondisi dinamis seseorang yang dihadapkan dalam keterbatasan dan tuntutan yang sesuai dengan harapan hasil yang ingin dicapai dalam hal yang tidak menentu.

Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan RSUD Sidoarjo Instalasi Graha Delta Husada, sehingga dapat dinyatakan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan akan semakin rendah kinerja karyawan terutama tenaga medis yang dikarenakan beban kerja yang berlebihan.

Stress tingkat tinggi dapat menyebabkan gejala-gejala fisik yang berupa tekanan darah tinggi, dan sakit kepala. Karyawan yang mengalami stres bisa berdampak pada kinerja yang rendah dan naiknya angka pada kecelakaan kerja[12]. Jika stress terlalu tinggi maka mempengaruhi kinerja karyawan dimana kinerja akan menurun. Karyawan akan kehilangan kemampuan apabila sudah mengalami stres yang mengakibatkan sulit menyelesaikan pekerjaan[13].

Pernyataan "saya merasakan beban kerja yang diberikan telalu berlebihan" responden menanggapi setuju sebanyak 63 orang dengan presentase 74,1% yang artinya bahwa sebagian besar stress yang dialami tenaga kesehatan yaitu beban kerja yang berlebihan. Hal ini disebabkan karena kapasitas pasien yang overload dan jatah libur yang kurang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian [14] yang membuktikan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan pada stres kerja dengan kepuasan kerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## References

1. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
2. Agus Dharma. (2001). Manajemen Supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
3. Akbar, A., Musadieg, M., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(2), 33-38.
4. Armstrong. (2009). Prinsip-Prinsip Pemasaran Jilid I. Jakarta: Erlangga.
5. Badeni. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: ALFABETA.
6. Brahmasari, I. A. dan A. S. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 10, 124-135.
7. Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2013). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154-161. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>
8. Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1-131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf)
9. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.

10. Gibson, et al. (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies.
11. Handoko. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: BFFE.
12. Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE.
13. Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
14. Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
15. Luthans, F. (2007). *Perilaku Organisasi Edisi Sembilan*. Yogyakarta: Andy Offset.
16. Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
17. Mulyadi. (2015). *Akuntansi biaya*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
18. Nora, K., Syahputra, M. R., & Sembiring, C. M. (2020). Pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Pegadaian Kanwil 1 Medan. *Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Soyjoy Pt. Amerta Indah Otsuka Kota Medan*, 5(1), 45-52.
19. Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>
20. Prawirosentono, S. (1992). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BFFE.
21. Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa*. Jakarta: Prenhallindo.
22. Robbins SP, dan J. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
23. Rumoning, M. H. (n.d.). Effect of work environment, work disipline and working stress on organizational commitment in improving nurse performance at asmat distrct hospital. 6(2), 958-967.
24. Sagala, R. dan veitzal. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. In 2013. Jakarta: PT Raja Grafindo.
25. Santoso, Z. dan D. B. (2011). nalisis Komitmen Organisasional, Kepuasan dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi + Volume VIII + No. 1 + April 2011 PKP2A I Lembaga Administrasi Negara, Jl. Kiara Payung, Sumedang*.
26. Sarjono, H. dan, & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
27. Sarwono. (2013). *S. Psikologi Remaja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
28. Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
29. Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
30. Simamora, H. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
31. Singodimedjo, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
32. Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
33. Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
34. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
35. Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
36. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: ALFABETA.
37. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuaalitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
38. Susijawati, N., Maryam, S., & Lisa. (2017). Konflik peran ganda, disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. *XIX(1)*, 69-72.
39. Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
40. Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1-12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>