

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KONFLIK KERJA STRES KERJA DAN ROTASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PERTAMINA BALIKPAPAN

Hermin Nainggolan<sup>1</sup>, Gita Kemala Sari<sup>2</sup>, Erwin Susilo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan / <sup>2</sup>Prodi Akuntansi STIEPAN  
[herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id](mailto:herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, konflik kerja, stress kerja dan rotasi karyawan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini pada instalasi Medical Check UP, radiologi, laboratorium dan rekam medis berjumlah 54 responden. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik. Alat uji analisis statistik yang digunakan adalah program SPSS versi 24. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa secara parsial, variable Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,868 > t_{tabel} 2,00958$  dan nilai signifikansi  $0,006$  yang nilainya lebih kecil dari  $0,05$ . variabel Konflik Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,422 < t_{tabel} 2,00958$  dan nilai signifikansi  $0,675$  yang nilainya lebih besar dari  $0,05$ . variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,615 < t_{tabel} 2,00958$  dan nilai signifikansi  $0,541$  yang nilainya lebih besar dari  $0,05$ . variabel Rotasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. ditunjukkan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,826 > t_{tabel} 2,00958$  dan nilai signifikansi  $0,000$  yang nilainya lebih kecil dari  $0,05$ . bahwa secara simultan hasil yang diperoleh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, Stres Kerja dan Rotasi Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh diperoleh  $F_{hitung} 14,689 > F_{tabel} 2,56$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ .

**Kata Kunci:** Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, Stres Kerja dan Rotasi Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of leadership style, work conflict, work stress and employee rotation on performance based on employee perceptions of PT. Pertamina Balikpapan Hospital. The sample used in this study in the Medical Check UP, radiology, laboratory and medical record installations amounted to 54 respondents. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, classical assumption test. The statistical analysis test tool used was the SPSS version 24 program. Based on the study, the results obtained that partially, the Leadership Style variable has a positive and significant effect on Employee Performance. This is indicated by the t-count value of  $2.868 > t\text{-table } 2.00958$  and a significance value of  $0.006$  which is less than  $0.05$ . The Work Conflict variable does not have a positive and insignificant effect on Employee Performance. This is indicated by the t-count value of  $0.422 < t\text{-table } 2.00958$  and a significance value of  $0.675$  which is greater than  $0.05$ . The Work Stress variable has a negative and insignificant effect on*

*Performance. This is indicated by the obtained t-value of  $-0.615 < t_{table} 2.00958$  and a significance value of  $0.541$  which is greater than  $0.05$ . The Employee Rotation variable has a positive and significant effect on Employee Performance. This is indicated by the obtained t-value of  $3.826 > t_{table} 2.00958$  and a significance value of  $0.000$  which is less than  $0.05$ . That simultaneously the results obtained by Leadership Style, Work Conflict, Work Stress and Employee Rotation have a significant effect on Employee Performance. This is indicated by the obtained F-value of  $14.689 > F_{table} 2.56$  with a significance value of  $0.000$  which is less than  $0.05$ .*

*Keywords: Performance, Leadership Style, Work Conflict, Work Stress and Employee Rotation*

## **PENDAHULUAN (Times New Roman 12, ditebalkan)**

Pada hakikatnya kegagalan dan kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya, karena sumber daya manusia termasuk kekayaan utama dari suatu organisasi. SDM memegang peran utama dalam merancang, menata dan mengembangkan organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif manusianya. Mengelola dan mengatur SDM organisasi tidaklah mudah dimana mereka mempunyai pemikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda-beda. Menurut Ridhotullah (2015:279) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seperti organisasi di bidang jasa yaitu rumah sakit yang merupakan salah satu penyedia fasilitas atau sarana vital bagi masyarakat yang memiliki peran sebagai pelayanan kesehatan. Kinerja karyawan sangat berdampak pada keuntungan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik selalu akan dipertahankan. Indikator-indikator kinerja karyawan diantaranya: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama dan kemandirian. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari bagaimana menerapkan prosedur dasar rumah sakit, Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan data kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:463) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan kinerja karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan pada tahun 2018 – 2022 mengalami kenaikan pada masing masing indikator.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANAGAN HIPOTESIS**

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu yang menudukung peningkatan Kinerja yaitu Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Gaya kepemimpinan inilah yang menjadi faktor lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:364) Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjuk oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Menurut Kaswan (2019:32) Gaya Kepemimpinan merupakan fenomena sosiologis atau proses yang melibatkan penggunaan pengaruh oleh seorang terhadap satu orang lain atau lebih, dalam upaya memandu aktivitas untuk mencapai sasaran

yang memerlukan tindakan interdependensi di antara para anggota kelompok/organisasi. Gaya Kepemimpinan di sebuah rumah sakit akan mempengaruhi kegiatan orang-orang yang ada di dalamnya agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini didukung Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2019) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Khotimah (2021) menyatakan Gaya Kepemimpinan negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta.

Banyaknya hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat membuat pekerja merasa tertekan. Salah paham antar atasan dan bawahan yang membuat bawahan selalu merasa tertindas dan berada di zona tidak nyaman sehingga terjadi lah konflik kerja di dalam organisasi. Menurut Widyaningrum (2019:72) Konflik Kerja merupakan kondisi antara dua orang atau lebih yang menganggap ada suatu kondisi yang tidak sesuai dengan tujuan, ada pihak-pihak yang menghalangi pihak lain dalam mencapai tujuan. Menurut Rivai (2016:718) Konflik Kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Khadijah (2021) menyatakan Konflik Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan RS Bhakti Dharma Husada Surabaya. Dan tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Komara (2020) menyatakan Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon.

Faktor lain yang dapat mengakibatkan penurunan Kinerja yang diakibatkan oleh Stres Kerja. Menurut Hasibuan (2017:90) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Sinambela (2017:472) mengemukakan bahwa Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja sebagai perasaan tertekan pada kondisi yang tegang oleh karyawan yang dapat mempengaruhi Kinerja Perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2018) menyatakan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Azzahra-Ujungbatu. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali & Beddu (2022) menyatakan bahwa membuktikan Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Fatima Parepare. Selain stress kerja Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Rotasi Kerja Menurut Fahmi (2016:80) Rotasi Kerja adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari karyawan yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan Perusahaan tersebut secara baik. Menurut Wirawan (2015:95) Rotasi Kerja adalah memindahkan seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori di atas disimpulkan rotasi kerja sebagai pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan. Penelitian terdahulu dari Mardijanto & Sntoni (2020) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bina Sehat Jember. Sedangkan penelitian lain dari Burta (2018) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan medis Rumah Sakit Aura Syifa Kediri.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini Karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dengan jumlah populasi 371 karyawan Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *nonprobability sampling* karena sampel mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid. Sampel dalam penelitian ini adalah dari instalasi *Medical Check Up* (MCU), laboratorium, radiologi dan rekam medis karyawan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dengan jumlah karyawan 54 orang. Lokasi penelitian ini bertempat di Jl. Jendral Sudirman Nomor.1 Balikpapan Kalimantan Timur. Data dan Metode Pengumpulan Data Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang bisa diukur, ataupun dihitung hasilnya, bersumber dari data primer yang diperoleh langsung dengan kusioner atau sumber langsung. Kuisisioner disebar secara online atau daring berbasis web, dimana responden dapat langsung melakukan pengisian kuisisioner dengan mengklik alamat situs web google form yang dibagikan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Priyatno (2014:39) mengemukakan bahwa untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05. Jika nilai signifikan yang diperoleh untuk masing-masing item instrument lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $\text{Sig} < 0,05$ ) berarti instrument tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Sebaliknya jika nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari  $\alpha$  ( $\text{Sig} < 0,05$ ), berarti instrument tersebut tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk penelitian ini. Keputusan untuk uji validitas sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dikatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dikatakan tidak valid

Hasil Uji coba ini menggunakan sejumlah 54 responden, dan variabel yang akan diuji terdiri dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, konflik kerja, stres kerja dan rotasi karyawan serta variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai Pearson Correlation positif dan lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,2681 (data diolah SPSS)

### Hasil Uji Reliabilitas

Sebagaimana makna reliabilitas, maka pengujian dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis pengukuran koefisien alpha. Dimana dari tiap kuesioner memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Y	0,900	Realibel
2	X <sub>1</sub>	0,908	Realibel
3	X <sub>2</sub>	0,881	Realibel
4	X <sub>3</sub>	0,780	Realibel
5	X <sub>4</sub>	0,883	Realibel

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner Kinerja Karyawan (Y) = 0,900, Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) = 0,908, Konflik Kerja (X<sub>2</sub>) = 0,881, Stres Kerja (X<sub>3</sub>) = 0,780 dan Rotasi Karyawan (X<sub>4</sub>) = 0,883 diperoleh koefisien reliabilitas masing-masing nilai *Cronbach Alpha* tersebut lebih besar dari nilai pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,60 sehingga seluruh kuesioner dinyatakan *reliabel* dan dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan reliabilitas dan dapat dipercaya.

### Uji Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda yang digunakan oleh peneliti adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, Stres Kerja dan Rotasi Karyawan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi linear berganda:

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,841	3,753		4,488	,000		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,463	,161	,366	2,868	,006	,569	1,759
	Konflik Kerja (X2)	,057	,135	,057	,422	,675	,503	1,988
	Stress Kerja (X3)	-,141	,229	-,089	-,615	,541	,448	2,231
	Rotasi Karyawan (X4)	,659	,172	,473	3,826	,000	,608	1,645

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 3 diatas, diperoleh model koefisien persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 16,841 + 0,463X_1 + 0,057X_2 - 0,141X_3 + 0,659X_4 + 3.753$$

Pada hasil persamaan linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,841 artinya apabila Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Konflik Kerja (X<sub>2</sub>), Stres Kerja (X<sub>3</sub>) dan Rotasi Karyawan (X<sub>4</sub>) nilainya sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sama dengan 16,841 satuan.
- Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,463 hal ini menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) nilainya bertambah satu satuan sedangkan Konflik Kerja (X<sub>2</sub>), Stres Kerja (X<sub>3</sub>) dan Rotasi Karyawan (X<sub>4</sub>) nilainya tetap atau sama dengan 0 (nol) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya bertambah 0,463 satuan.
- Nilai koefisien regresi Konflik Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,057 hal ini menunjukkan apabila Konflik Kerja (X<sub>2</sub>) nilainya bertambah satu satuan sedangkan Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>3</sub>) dan Rotasi Karyawan (X<sub>4</sub>) nilainya tetap atau sama dengan 0 (nol) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya bertambah 0,057 satuan.
- Nilai koefisien regresi Stres Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar -0,141 hal ini menunjukkan apabila Stres Kerja (X<sub>3</sub>) nilainya bertambah satu satuan sedangkan Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Konflik Kerja (X<sub>2</sub>) dan Rotasi Karyawan (X<sub>4</sub>) nilainya tetap atau sama dengan 0 (nol) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya berkurang 0,141 satuan.
- Nilai koefisien regresi Rotasi Karyawan (X<sub>4</sub>) sebesar 0,659 hal ini menunjukkan apabila Rotasi Karyawan (X<sub>4</sub>) nilainya bertambah satu satuan sedangkan Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Konflik Kerja (X<sub>2</sub>), Stres Kerja (X<sub>3</sub>) dan nilainya tetap atau sama dengan 0 (nol) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya bertambah 0,659 satuan

### Uji Parsial (Uji t)

Pada analisis regresi digunakan dengan derajat kebebasan (df) n - k atau df = 54 (n) - 4 (n adalah sampel dan k adalah jumlah variabel). Dengan tingkat signifikansi = 0,05 hasil diperoleh untuk t<sub>tabel</sub> = 2,00958 Apabila t<sub>tabel</sub> < dari t<sub>hitung</sub> maka dapat disimpulkan variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,841	3,753		4,488	,000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,463	,161	,366	2,868	,006
	Konflik Kerja (X2)	,057	,135	,057	,422	,675
	Stress Kerja (X3)	-,141	,229	-,089	-,615	,541
	Rotasi Karyawan (X4)	,659	,172	,473	3,826	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

w/40

Sumber: Hasil *Output* SPSS, data diolah

Berdasarkan hasil tabel 4 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $2,868 > t_{tabel} 2,00958$  dan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$  artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai  $t_{hitung}$  Konflik Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,422 < t_{tabel} 2,00958$  dan nilai signifikansi  $0,675 > 0,05$  artinya secara parsial Konflik Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai  $t_{hitung}$  Stres Kerja ( $X_3$ ) sebesar  $-0,615 < t_{tabel} 2,00958$  dan nilai signifikansi  $0,541 > 0,05$  artinya secara parsial Stres Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Nilai  $t_{hitung}$  Rotasi Karyawan ( $X_4$ ) sebesar  $3,826 > t_{tabel} 2,00958$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya secara parsial Rotasi Karyawan ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

**Hipotesis 1** hasil yang diperoleh dari SPSS bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSPB. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,868 > t_{tabel} 2,00958$  dan nilai signifikansi  $0,006$  yang nilainya lebih kecil dari  $0,05$ .

Hasil uji hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik juga kinerja pegawai dengan begitu sangat diperlukan peran pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dalam mempengaruhi kinerja karyawannya, sejalan dengan hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Prabowo (2019) pada Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon.

### Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja

**Hipotesis 2** hasil yang diperoleh dari SPSS bahwa variabel Konflik Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSPB. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,422 < t_{tabel} 2,00958$  dan nilai signifikansi  $0,675$  yang nilainya lebih besar dari  $0,05$ . Hasil uji hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa konflik yang memiliki pengaruh positif yaitu dimana konflik tersebut dapat membuat antar karyawan saling memahami dengan lebih baik, memberi cara berpikir yang kritis, meningkatkan kreativitas, dan manajemen konflik dalam menciptakan solusi terbaik.

Hal tersebut tergantung bagaimana cara mengatur dan mengarahkan konflik tersebut sehingga menjadi konflik yang dapat bermanfaat bagi RSPB, sejalan dengan hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Khadijah (2021) pada Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Surabaya hanya saja ada perbedaan pada hasilnya dimana dalam penelitian ini konflik kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

**Hipotesis 3** hasil yang diperoleh dari SPSS bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSPB. Hal tersebut ditunjukkan

dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,615 < t_{tabel} 2,00958$  dan nilai signifikansi 0,541 yang nilainya lebih besar dari 0,05.

Hasil uji hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa semakin karyawan merasakan adanya stres dalam pekerjaan yang dihadapi maka kinerjanya akan menurun, tetapi tidak signifikan. Hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang didukung oleh pendapat Ali & Beddu (2022) pada rumah sakit Rumah Sakit Fatima Kota Parepare.

### **Pengaruh Rotasi Karyawan Terhadap Kinerja**

**Hipotesis 4** hasil yang diperoleh dari SPSS bahwa variabel Rotasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSPB. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,826 > t_{tabel} 2,00958$  dan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa dengan dilakukannya rotasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan RSPB. Rotasi karyawan juga mampu mengurangi tingkat kejenuhan karyawan, mempererat hubungan antara karyawan dan membuat karyawan semakin mudah beradaptasi dengan lingkungan baru, sejalan dengan hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Mardijanto & Sntoni (2020) pada Rumah Sakit Bina Sehat Jember.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian data pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain jika seorang yang memimpin dengan gaya kepemimpinan baik dalam mempengaruhi bawahannya maka semakin baik pula kinerja karyawannya.
2. Hasil penelitian data pada variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan diartikan jika konflik yang terjadi dapat memberikan dampak baik bagi kinerja karyawannya tergantung bagaimana cara mengatur dan mengarahkan konflik tersebut sehingga menjadi konflik yang dapat bermanfaat bagi Perusahaan.
3. Hasil penelitian data pada variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu stres dalam pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan akan mengurangi kinerja namun dapat diselesaikan secara bersama-sama oleh rekan kerja dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.
4. Hasil penelitian data pada variabel Rotasi Karyawan ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya rotasi karyawan maka akan mampu mengurangi tingkat kejenuhan karyawan, mempererat hubungan antara karyawan dan membuat karyawan semakin mudah beradaptasi dengan lingkungan baru sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Daftar Rujukan**

- Ali, R., & Beddu, M. (2022). **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Fatima Kota Parepare**. YUME : Journal of Management, 5(3), 267–271.
- Burta, F. S. (2018). **Supervisi, Insentif dan Rotasi Kerja Pada Rumah Sakit Aura Syifa Kediri**. 1, 430–439.
- Fahmi, I. (2016). **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Mitra Wacana Media.

- Hamali, A. Y. (2018). **Pemahaman Sumber Daya Manusia**. Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). **Manajemen SDM**. Bumi Aksara.
- Husein, U. (2015). **Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Gramedia Pustaka Utama.
- Ilham, L. (2018). **Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Azzahra-Ujungbatu**. *Fisip*, 5(1), 1–10.
- Khadijah, S. (2021). **Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya**. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(11), 1558–1572.
- Khotimah, E. (2021). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta**. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 31.
- Mardijanto, S., & Sntoni, I. (2020). **Pengaruh Rotasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bina Sehat Jember**. 8(2), 102–114.
- Prabowo, O. (2019). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. 1(2), 113–130.
- Siti Komara. (2020). **Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon**. *Satukan Tekad Menuju Indonesia Sehat*, 2(2), 104–114.
- Sudarmanto, E. (2021). **Manajemen Konflik**. Yayasan Kita Menulis.