



A'Azokhi Bu'ulolo¹
 Yason Arisman Aritonang²
 Yulia Tiara Tanjung³

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI TEKANAN KERJA PADA RUMAH SAKIT UMUM ESTOMIHI MEDAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja melalui tekanan kerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimana pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap tekanan kerja, bagaimana pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja, bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap prestasi kerja dan bagaimana pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja melalui tekanan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun jumlah populasi yang terdapat pada penelitian ini yaitu sebanyak 36 orang karyawan merupakan seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Estomihi Medan dan sekaligus sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tekanan kerja di Rumah Sakit Umum Estomihi Medan, 2) Pembagian kerja, wewenang karyawan dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Rumah Sakit Umum Estomihi Medan. Hasil yang di dapatkan Dari hasil analisis didapat kan nilai signifikan pembagian kerja terhadap tekanan kerja maka berpengaruh langsung pembagian kerja terhadap tekanan kerja dan wewenang karyawan terhadap tekanan kerja maka berpengaruh langsung wewenang karyawan terhadap tekanan kerja, Dari hasil analisis didapat kan nilai signifikan pembagian kerja terhadap prestasi maka berpengaruh langsung pembagian kerja terhadap tekanan kerja dengan nilai sebesar dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja sebesar maka berpengaruh langsung wewenang karyawan terhadap tekanan kerja, Dari hasil analisis diatas didapatkan nilai signifikan tekanan kerja terhadap prestasi kerja maka berpengaruh langsung pembagian kerja terhadap tekanan kerja dengan nilai. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh langsung terhadap tekanan kerja.

Kata kunci : Pembagian Kerja, Wewenang Karyawan, Prestasi Kerja, Tekanan Kerja, Rumah Sakit Umum Estomihi.

Abstract

This research aims to examine the influence of division of work and employee authority on work performance through work pressure. The formulation of the problem in this research is, how does the division of work and employee authority influence work pressure, how does the division of work and employee authority influence work performance, how does work pressure influence work performance and how does the division of work and employee authority influence work performance through pressure? Work. This research uses quantitative research methods. The population in this study was 36 employees, all employees of the Estomihi General Hospital in Medan and also the sample. The research results show that: 1) Division of work and employee authority have a positive and significant effect on work pressure at the Estomihi General Hospital, Medan, 2) Division of work, employee authority and work pressure have a positive and significant effect on work performance at the Estomihi General Hospital, Medan. The results obtained. From the results of the analysis, it is found that there is a significant value of the division of work on work pressure, so it has a direct effect on the division of work on

^{1,2}Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

³Progam Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia
 email: aanbuulolo31@gmail.com, yasonaritonang@gmail.com, tiarabortanla@gmail.com

work pressure and employee authority on work pressure, so it has a direct effect on employee authority on work pressure. then the division of work has a direct effect on work pressure with a value of as much as and employee authority on work performance has a direct effect of employee authority on work pressure. From the results of the analysis above, it is found that the significant value of work pressure on work performance has a direct effect on the division of work on work pressure with value. This shows that the division of work and employee authority has a direct effect on work pressure.

Keywords: division of work, employee authority, work performance, work pressure, Estomih General Hospital.

PENDAHULUAN

Pentingnya pengorganisaian menyebabkan timbulnya sebuah struktur organisasi, yang dianggap sebagai sebuah kerangka yang menggabungkan usaha-usaha mereka dengan baik. Dimana, tugas pengorganisasian adalah mengharmonisasikan kelompok orang yang berbeda, mempertemukan macam-macam kepentingan dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan kesemuanya kesatu arah tertentu. Organisasi pada hakekatanya terdiri dari kumpulan orang-orang dan peralatan operasionalnya. Sehingga upaya pencapaian tujuan dalam memaksimalkan keuntungan organisasi melalui suatu visi misi organisasi dan ditentukan oleh individu-individu yang melaksanakan manajemen organisasi. Manajemen sangat penting bagi seorang pimpinan dalam menentukan otoritas tertinggi untuk menggerakkan karyawan. Agar dapat melakukan aktivitas atau pekerjaan secara efektif dan efisiensi. Untuk itu, diperlukan suatu wadah yang dapat menyimpan sekumpulan karyawan dalam mewujudkan visi misi suatu organisasi melalui prestasi kerja mereka masing-masing.

Prestasi kerja karyawan pada suatu organisasi di pengaruhi oleh banyak faktor, antara lain motivasi, etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena di tentukan oleh motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan tekun, dan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung prestasi kerja karyawan. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui arahan dan motivasi kerja yang dapat menciptakan suasana kondusif untuk tumbuhnya kinerja karyawan. Kinerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang mencapai yang optimal, sehingga masih diperlakukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Faktor pendorong tersebut lazim disebut motivasi kerja, etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui menejer organisasi-organisasi mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Setiap organisasi memerlukan penilaian setiap tugas yang di berikan oleh pihak manajemen. Adapun manfaat penilaian prestasi kerja yaitu sebagai berikut : perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan karyawan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karir, menghindari penyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasi tentang karyawan, menghindari kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang diberikan kepada karyawan dengan adil, untuk menjawab tantangan pihak-pihak eksternal.

Menurut Siswanto dalam Dhiya (2021) mengemukakan bahwa: “adanya pembagian kerja yang baik sesuai wewenangnya pada suatu organisasi dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya hingga dapat meningkatkan hasil kinerja yang efektif bagi organisasi”. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal.

Berpijak dari kenyataan tersebut, timbul suatu pertanyaan apakah masih ada alternatif lain yang mampu membuka jalan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Estomih Medan. Salah satu alternatif jawaban pertanyaan tersebut adalah melalui pintu perubahan etika kerja, budaya kerja dan pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja

karyawan pada suatu lembaga atau organisasi. Bila suatu lembaga menghendaki prestasi kerja dari karyawannya, mau tidak mau harus memberi perhatian pada masalah upaya peningkatan kinerja dan menerapkan manajemen motivasi kerja karyawannya, namun juga harus memperhatikan penerapan sistem lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan mengembangkan diri dan berprestasi.

Cepatnya perubahan yang terjadi dalam segala bidang kehidupan baik ekonomi, sosial, budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi dan lain sebagainya, tentu membawa konsekuensi pada bidang kehidupan lainnya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga-lembaga pemerintahan penyelenggaraan pemerintahan Daerah sebagai sub-tansi penyelenggaraan pemerintah Negara. Sebagai daerah otonom, daerah mempunyai tanggung jawab menyelenggarakan kepentingan masyarakat berdasarkan prinsip-prinsip keterbukaan, partisipasi masyarakat dan pertanggung jawaban kepada masyarakat. Sehingga dibutuhkan pembagian kerja yang baik sehingga suatu organisasi dapat dijalankan dengan seksama.

Pembagian kerja atau tugas pekerjaan organisasi adalah keharusan mutlak tanpa itu kemungkinan terjadinya tumpang tindih menjadi amat besar. Pembagian tugas pekerjaan pada akhirnya akan menghasilkan departemen-departemen dan *job discription* dari masing-masing departemen sampai unit-unit terkecil dalam organisasi. Pembagian tugas perlu dilihat dari manfaat yang diperoleh dari penerapan spesialisasi dalam rangka mewujudkan penempatan organisasi yang tepat pada jabatan dan dapat juga mempermudah pengawasan oleh atasan. Disimpulkan bahwa pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani, disamping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan.

Salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai tugas melayani masyarakat adalah Rumah Sakit Umum Estomihi di Wilayah kota Medan. Dimana tugas pokok adalah pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan secara serasi dan terpadu dalam upaya rujukan yang bermutu serta berdasarkan Standart Rumah Sakit. Undang – Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan pasal 46 dan 47 Untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi masyarakat, diselenggarakan upaya kesehatan yang terpadu dan menyeluruh dalam bentuk upaya kesehatan perseorangan dan upaya kesehatan masyarakat. Pengorganisasian yang paling mempengaruhi kinerja adalah pembagian kerja dan wewenang karyawan. Dalam manajemen yang baik harus ada pembagian kerja yang tepat, wewenang karyawan yang tegas serta hasil kinerja karyawan yang baik agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Daft dalam Dhiya (2021) wewenang karyawan merupakan hak yang formal dan sah dari seorang manajer untuk mengambil keputusan mengeluarkan perintah, dan mengalokasikan sumber daya agar tercapai hasil yang diharapkan organisasi. Setiap karyawan dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggung jawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kompetensi yang baik agar dapat memberikan layanan yang prima dan bernilai, dengan kata lain organisasi tidak cukup hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan, tetapi harus juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih pada cara kerja dalam proses pencapaiannya. Tujuan pencapaian karyawan dalam suatu pekerjaan yaitu untuk mencapai prestasi kerja yang baik, disamping itu dengan tercapainya kinerja yang baik timbulnya tekanan atau stres kerja terhadap karyawan.

Stres atau tekanan yang sering di alami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat pekerjaan mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau organisasi perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para karyawan menurunnya stres yang di alami karyawan pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi. Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang dibutuhkan guna menghasilkan prestasi yang tinggi, namun seringkali stres kerja lebih banyak merugikan karyawan atau pun organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Asih dkk (2018) yang mendefenisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk

menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

METODE

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Umum Estomihi Kota Medan, yang berada di Jalan Sisingamangaraja No.235, Sudirejo II, kecamatan. Medan kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20217. Subyek dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja, serta berapa besar pengaruh terhadap Tekanan Kerja sebagai Variabel intervening dalam hubungan tersebut. Tata cara yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data dari responden yang merupakan karyawan Rumah Sakit Umum Estomihi yang diteliti.

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan Metode kuantitatif, Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut dan penampilan hasilnya. Oleh karena itu, penggunaan penelitian kuantitatif dengan instrumen yang valid dan realibel serta analisis statistik yang sesuai dan tepat menyebabkan hasil penelitian yang dicapai tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 2 variabel bebas (independen), yaitu Pembagian Kerja (X_1) dan Wewenang Karyawan (X_2) dan 2 variabel terikat (dependen) yaitu Prestasi Kerja (Y) dan Tekanan Kerja (Z). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara pengumpulan data primer dilakukan dengan cara 1. Metode angket dan pengumpulan data sekunder dengan cara studi dokumen dan pustaka atau arsip yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kualitas data terdiri dari validitas dan reliabilitas dimana Dalam menguji kevaliditas data, penelitian ini, peneliti menggunakan *product moment person correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden atau kuesioner.

Hasil Uji Validitas variabel (X_1) Pembagian kerja yaitu seluruh item pertanyaan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,329. Sehingga semua item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid. Uji validitas variabel (X_2) Wewenang Karyawan Uji validitas variabel (X_2) Wewenang Karyawan yaitu seluruh wewenang karyawan (X_2) mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,329. Sehingga semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Uji validitas variabel (Y) Kepuasan Kerja dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan (Y) prestasi kerja mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,329. Sehingga semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid. Uji validitas variabel (Z) Kinerja Karyawan bahwa seluruh item pertanyaan (Z) Kinerja karyawan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,308. Sehingga semua item pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach Alpha*, dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* dari Pembagian kerja (X_1) sebesar 0,909, wewenang kerja (X_2) sebesar 0,956, prestasi kerja (Y) sebesar 0,906 dan tekanan kerja (Z) sebesar 0,906. Maka kesimpulan yang diambil adalah hasil pengujian reabilitas dinyatakan *reliabel*, karena lebih besar dari 0,6.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas persamaan kedua dapat dijelaskan bahwa nilai collinearitas statistik pembagian kerja (X_1): tolerance 0,875 > 0,1 dan nilai VIF 1,143 < 10. Nilai collinearitas statistik wewenang karyawan (X_2): tolerance 0,875 > 0,1 dan nilai VIF 1,143 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas persamaan pertama dapat dijelaskan bahwa nilai collinearitas statistik pembagian kerja (X_1): tolerance 0,640 > 0,1 dan nilai VIF 1,562 < 10. Nilai collinearitas statistik wewenang karyawan (X_2): tolerance 0,689 > 0,1 dan nilai VIF 1,451 < 10. Nilai collinearitas statistik tekanan kerja

(Z): tolerance $0,679 > 0,1$ dan nilai VIF $1,473 < 10$. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dengan metode uji gleser variabel Pembagian Kerja (X1) dengan hasil nilai signifikan sebesar 0,820 dan wewenang karyawan sebesar 0,102. Menunjukkan bahwa secara statistik mempengaruhi variabel dependen (tekanan kerja), karena terlihat dari probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dengan metode uji glejser variabel Pembagian Kerja (X1) dengan hasil nilai signifikan sebesar 0,486, wewenang karyawan sebesar 0,526 dan tekanan kerja (Z) sebesar 0.090. Menunjukkan bahwa secara statistik mempengaruhi variabel dependen (prestasi kerja), karena terlihat dari probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

total rata-rata seluruh pernyataan variabel pembagian kerja (X1) (4.64), diantara indikator yang ada terdapat indikator yang paling kuat diantara indikator lainnya yaitu indikator “kemampuan karyawan menyelesaikan tugas”, didalam indikator tersebut terdapat pernyataan yang paling kuat yaitu “karyawan mampu menguasai tugas-tugas utama yang diberikan oleh atasan”. Artinya diantara semua pernyataan, pernyataan inilah yang paling dominan dan paling banyak di pilih kemudian sangat disetujui oleh karyawan. Jumlah total rata-rata seluruh pernyataan variabel wewenang karyawan (X2) (3.76), diantara indikator yang ada terdapat indikator yang paling kuat diantara indikator lainnya yaitu indikator “Tugas”, didalam indikator tersebut terdapat pernyataan yang paling kuat yaitu “karyawan memiliki fleksibilitas dalam menentukan prioritas tugas”. Artinya diantara semua pernyataan, pernyataan inilah yang paling dominan dan paling banyak di pilih kemudian sangat disetujui oleh karyawan. Jumlah total rata-rata seluruh pernyataan variabel prestasi kerja (Y) (4.42), diantara indikator yang ada terdapat indikator yang paling kuat diantara indikator lainnya yaitu indikator “Hasil kerja”, didalam indikator tersebut terdapat pernyataan yang paling kuat yaitu “karyawan memberikan layanan yang berkualitas tinggi”. Artinya diantara semua pernyataan, pernyataan inilah yang paling dominan dan paling banyak di pilih kemudian sangat disetujui oleh karyawan. Jumlah total rata-rata seluruh pernyataan variabel wewenang karyawan (X2) (4.43), diantara indikator yang ada terdapat indikator yang paling kuat diantara indikator lainnya yaitu indikator “waktu yang mendesak”, didalam indikator tersebut terdapat pernyataan yang paling kuat yaitu “karyawan mampu untuk mengatasi tekanan waktu yang mendesak”. Artinya diantara semua pernyataan, pernyataan inilah yang paling dominan dan paling banyak di pilih kemudian disetujui oleh karyawan.

Pengaruh pembagian kerja (X1) terhadap tekanan kerja (Z) maka di diperoleh nilai t hitung $3.478 > t$ tabel 2.032 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap tekanan kerja. Pengaruh wewenang karyawan (X2) terhadap tekanan kerja (Z) diperoleh nilai t hitung $2.982 > t$ tabel 2,032 dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa wewenang karyawan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap tekanan kerja. Pengaruh pembagian kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) maka di diperoleh nilai t hitung $4.379 > t$ tabel 2.032 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh wewenang karyawan (X2) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai t hitung $2.715 > t$ tabel 2,032 dengan tingkat signifikan $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa wewenang karyawan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh wewenang karyawan (Z) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai t hitung $3.213 > t$ tabel 2,032 dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa wewenang karyawan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil uji f pertama variabel X1 dan X2 terhadap Z terdapat pengaruh pembagian kerja, wewenang karyawan dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh F hitung sebesar 7.801 dengan F tabel sebesar 4.13. Dimana $7.801 > 4,09$ sehingga F hitung $> F$ tabel dengan tingkat signifikan $0.002 < 0.05$, dapat disimpulkan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap tekanan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap tekanan kerja Hasil uji f kedua variabel X1, X2 dan Z terhadap Y terdapat pengaruh pembagian kerja,

wewenang karyawan dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh F hitung sebesar 19.845 dengan F tabel sebesar 4.13. Dimana $19.855 > 4,09$ sehingga F hitung $>$ F tabel dengan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$, dapat disimpulkan pembagian kerja, wewenang karyawan dan tekanan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

Hasil uji Koefisien determinasi (R²) persamaan pertama variabel X1, X2 terhadap Z yaitu nilai R Square sebesar 0,321. Maka dapat diperoleh keterangan bahwa variabel tekanan kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh pembagian kerja (X1) dan wewenang karyawan (X2) sebesar 32.1% sedangkan sisanya sebesar 67.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil uji Koefisien determinasi (R²) persamaan kedua variabel X1, X2 dan Z terhadap nilai R Square sebesar 0,650. Maka dapat diperoleh keterangan bahwa variabel prestasi kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh pembagian kerja (X1), wewenang karyawan (X2) dan tekanan kerja (Z) sebesar 65.0% sedangkan sisanya sebesar 35.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Uji variabel pembagian kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) tekanan kerja (Z) sebagai variabel mediasi dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung dari nilai yang didapatkan dari tabel uji X1 terhadap Y adalah $t_{hitung} = 3.758 > t_{tabel} = 1.690$ dengan taraf signifikan $0.001 < 0.05$ yang artinya berpengaruh dan signifikan. Kemudian terdapat nilai pengaruh tidak langsung sebesar $t_{hitung} = 6.117 > t_{tabel} = 1.690$ dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ yang artinya berpengaruh dan signifikan. Kemudian didapatkan nilai tambahan sebesar $t_{hitung} = 4.604 > t_{tabel} = 1.690$ dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ Maka, disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung dan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan. Uji variabel wewenang karyawan (X2) terhadap prestasi kerja (Y) melalui tekanan kerja (Z) sebagai variabel mediasi

dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung dari nilai yang didapatkan dari tabel uji X2 dan Z terhadap Y adalah $t_{hitung} = 5.039 > t_{tabel} = 1.690$ dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ yang artinya berpengaruh dan signifikan. Kemudian terdapat nilai pengaruh tidak langsung sebesar $t_{hitung} = 4.601 > t_{tabel} = 1.690$ dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ yang artinya berpengaruh dan signifikan. Kemudian didapatkan nilai tambahan sebesar $t_{hitung} = 0.887 < t_{tabel} = 1.690$ dengan taraf signifikan $0.382 > 0.05$ Maka, disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung dan dinyatakan berpengaruh positif dan tidak signifikan.

a. Pembahasan hasil analisis deskripsi

1. Hasil analisis Deskripsi variabel pembagian kerja (X1)

Berdasarkan skor angket dari variabel Pembagian Kerja (X1) melalui indikator, dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 36 responden dan memperoleh data tabulasi yang diolah oleh penulis dengan hasil tanggapan rata-rata keseluruhan kuisisioner dari variabel Pembagian Kerja, dengan menunjukkan bahwa pada variabel indikator rata-rata indikator “Volume Pekerjaan” dan rata-rata indikator “Tingkat kenyamanan karyawan dengan pekerjaan” memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain sedangkan pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator variabel X1 diatas adalah pernyataan “Karyawan mampu menguasai tugas-tugas utama yang diberikan oleh atasan”.

2. Hasil analisis deskripsi wewenang karyawan (X2)

Berdasarkan tabel skor angket dari variabel Wewenang Karyawan (X2) melalui indikator, dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 36 responden dan memperoleh data tabulasi yang diolah oleh penulis dengan hasil tanggapan rata-rata keseluruhan kuisisioner dari indikator Wewenang Karyawan dengan menunjukkan bahwa pada variabel indikator rata-rata indikator “Tugas” memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain, sedangkan pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator variabel X2 diatas adalah pernyataan “Karyawan memiliki fleksibilitas dalam menentukan prioritas tugas”.

3. Hasil analisis deskripsi prestasi kerja (Y)

Berdasarkan tabel skor angket dari variabel Prestasi Kerja (Y) melalui indikator, dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 36 responden dan memperoleh data tabulasi yang diolah oleh penulis dengan hasil tanggapan rata-rata keseluruhan kuisisioner dari indikator Prestasi Kerja dengan menunjukkan bahwa pada variabel indikator rata-rata indikator

“Hasil Kerja” memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain yaitu sedangkan pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator variabel Y diatas adalah pernyataan “Karyawan memberikan layanan yang berkualitas tinggi”.

4. Analisis deskripsi variabel tekanan kerja (Z)

Berdasarkan tabel skor angket dari variabel gaya Tekanan Kerja (Z) melalui indikator, dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 36 responden dan memperoleh data tabulasi yang diolah oleh penulis dengan hasil tanggapan rata-rata keseluruhan kuisioner dari indikator Tekanan Kerja dengan menunjukkan bahwa pada variabel indikator rata-rata indikator “Waktu Yang Mendesak” memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain yaitu, sedangkan pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator variabel Z diatas adalah pernyataan “Karyawan mampu untuk mengatasi Tekanan waktu yang mendesak”.

b. pembahasan mengenai hipotesis

1. Pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap tekanan kerja

Dari hasil analisis, pembagian kerja berpengaruh dan signifikan terhadap tekanan kerja. Menurut Hasibuan dalam Deviyani (2022) pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Dari hasil analisis wewenang karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap tekanan kerja. Menurut Sutarto dalam Budiyo (2016) wewenang adalah hak seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik..

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Syahputri (2021) yang menyatakan bahwa pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap tekanan kerja.

2. Pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja

Dari hasil analisis pembagian kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Wahjono dalam Hermawan (2013) pembagian kerja adalah pembagian seluruh beban pekerjaan menjadi banyak tugas yang secara wajar dan nyaman dapat dilaksanakan oleh individu dan kelompok dengan penuh rasa tanggung jawab.

Dari hasil analisis wewenang karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja Menurut Hasibuan dalam Puspitasari (2021) wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Hermawan Taufik (2019) yang menyatakan bahwa pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh tekanan kerja terhadap prestasi kerja

Dari hasil analisis tekanan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap tekanan kerja. Tekanan boleh didefinisikan sebagai tindak balas emosi yang tidak spesifik terhadap desakan sama ada yang sebenar atau yang diimajinasikan. Ia merupakan satu fenomena semula jadi yang tidak boleh dielakkan sekiranya seseorang itu membuat kerja-kerja profesional. Tekanan merupakan normal dalam kehidupan yang sentiasa dipenuhi dengan kesibukan. Setiap orang akan mengalami tekanan (stres) dalam kehidupan seharian mereka. Tekanan (stres) yang berterusan dan keterlaluan boleh mengganggu kesehatan mental maupun kesehatan fizikal.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Wartono (2017) yang menyatakan bahwa tekanan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja.

4. Pengaruh Pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja melalui tekanan kerja

Dari hasil analisis pertama dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung dari nilai yang didapatkan dari tabel uji X1 terhadap Y yang artinya berpengaruh dan signifikan. Kemudian terdapat nilai pengaruh tidak langsung telah didapatkan yang artinya berpengaruh dan signifikan. Kemudian didapatkan nilai tambahan. Maka, disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung dan dinyatakan berpengaruh positif dan

signifikan. Dari hasil analisis kedua dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung dari nilai yang didapatkan dari tabel uji X² dan Z terhadap Y yang artinya berpengaruh dan signifikan. Kemudian terdapat nilai pengaruh tidak langsung didapatkan yang artinya berpengaruh dan signifikan. Kemudian didapatkan nilai tambahan. Maka, disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung dan dinyatakan berpengaruh positif dan tidak signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja melalui Tekanan Kerja pada Rumah Sakit Umum Estomih Medan maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pembagian kerja (X1) dan wewenang karyawan (X2) terhadap tekanan kerja (Z)

1. Pengaruh pembagian kerja terhadap tekanan kerja.

Pengaruh pembagian kerja (X1) terhadap tekanan kerja (Z), pembagian kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap tekanan kerja.

2. Pengaruh wewenang karyawan terhadap tekanan kerja

Pengaruh wewenang karyawan (X2) terhadap tekanan kerja (Z), wewenang karyawan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap tekanan kerja. Berdasarkan tabel skor angket dari variabel gaya Tekanan Kerja (Z) melalui indikator, melalui data yang di olah penulis dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 36 responden dan memperoleh dengan hasil tanggapan rata-rata dengan keseluruhan kuisioner dari indikator Tekanan Kerja menunjukkan bahwa pada variabel indikator rata-rata indikator “Waktu Yang mendesak” memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain yaitu, sedangkan pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator variabel Z diatas adalah pernyataan “Karyawan mampu untuk mengatasi Tekanan waktu yang mendesak”

b. pengaruh pembagian kerja (X1) dan wewenang karyawan (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

1. Pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja.

Pengaruh pembagian kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y), pembagian kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh wewenang karyawan terhadap prestasi kerja

Pengaruh wewenang karyawan (X2) terhadap prestasi kerja (Y), wewenang karyawan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan tabel skor angket dari variabel Prestasi Kerja (Y) melalui indikator, dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 36 responden dan memperoleh data tabulasi yang diolah oleh penulis dengan hasil tanggapan rata-rata keseluruhan kuisioner dari indikator Prestasi Kerja dengan menunjukkan bahwa pada variabel indikator rata-rata indikator “Hasil Kerja” memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain yaitu sedangkan pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator variabel Y diatas adalah pernyataan “Karyawan memberikan layanan yang berkualitas tinggi”.

c. Pengaruh tekanan kerja (Z) terhadap prestasi kerja (Y)

Pengaruh wewenang karyawan (Z) terhadap prestasi kerja (Y) wewenang karyawan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan tabel skor angket dari variabel Prestasi Kerja (Y) melalui indikator, dapat diukur melalui 15 pernyataan yang disebarakan sebanyak 36 responden dan memperoleh data tabulasi yang diolah oleh penulis dengan hasil tanggapan rata-rata keseluruhan kuisioner dari indikator Prestasi Kerja dengan menunjukkan bahwa pada variabel indikator rata-rata indikator “Hasil Kerja” memiliki rata-rata lebih besar dari rata-rata indikator yang lain yaitu sedangkan pernyataan indikator yang paling kuat dari semua pernyataan indikator variabel Y diatas adalah pernyataan “Karyawan memberikan layanan yang berkualitas tinggi”.

d. Pengaruh Pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja melalui tekanan kerja

Dari hasil analisis pertama pengaruh langsung dari nilai yang didapatkan dari tabel uji X¹ terhadap Y yang artinya berpengaruh dan signifikan. Kemudian terdapat nilai pengaruh tidak langsung telah didapatkan yang artinya berpengaruh dan signifikan. Kemudian didapatkan nilai tambahan. Maka, disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh

langsung dan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan. Dari hasil analisis kedua dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung dari nilai yang didapatkan dari tabel uji X² dan Z terhadap Y yang artinya berpengaruh dan signifikan. Kemudian terdapat nilai pengaruh tidak langsung didapatkan yang artinya berpengaruh dan signifikan. Kemudian didapatkan nilai tambahan. Maka, disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung dan dinyatakan berpengaruh positif dan tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y & Susanti, F, (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Anggrainy, I, F, Darson, N, & Putra T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja karyawan negeri sipil padan kekaryawanan pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Arfan, M, & Marhaban, M. (2016). Pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia, pemberian tunjangan prestasi kerja, tekanan kerja, dan penerapan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja satuan kerja pemerintah daerah (studi pada kabupaten pidie, kabupaten pidie jaya, dan kabupaten aceh utara). *Jurnal telaah dan riset akuntansi*.
- Ceriana, C. (2019). Pembagian kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Pt. Gadingmas Wirajaya Bandung (Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia)
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H. & Candra Y. (2017). pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan dikantor kecamatan kurANJI. *Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Deviyani, S. (2022). Pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).
- Ganing, C. F., Hassan, M. M. & Hamzah, W. N. N. W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja di kalangan kakitangan hospital kerajaan. *Malauhysian journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH).io*
- Hamid, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan. Divisi areso PT Kinerja Gilang Semesta (Doctoral dissertation. Universitas Muhammadiyah, Surabaya)
- Hasibuan, S. P. (2016) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Jaya, P. J. C. & Heriyono, H. (2021). Pengaruh pembagian pekerjaan dan pendelegasian wewenang terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Kabupaten Indramayu, dan Kabupaten Kuningan. *Cendekia Jaya*.
- Kania, I. & Widiawati, W. (2019). Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD pasar Cisurupan Dinas Perindustrian dan perdagangan kecamatan Cisurupan Kabupaten Garut. *Jurnal pembangunan dan kebijakan Publik*.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mubarak, M. (2022). Pen'Ggaruh gaya kepemimpinan tekanan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di universitas bosawa (Doctoral dissertation, Universitas Bosawa)
- Nugroho, A. S. (2018). Hubungan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa.
- Parmin, P. (2021). Pengaruh pembagian kerja wewenang dan kompetensi terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten K ebumen (Doctoral dissertation. Universitas Putra Bangsa).
- Purwati, A. A. & Kurniawan, J. (2018). Analisis pengaruh gaji, kedisiplinan dan pembagian kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa sejahtera Pekanbaru. *Jurnal Cano Ekonomis*.
- Puspitasari S. D. (2021). Anlisis pendelegasian wewenang dan pelayanan terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Addiluwih Kabupaten Pringsewu (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methhods)*, Bandung. CV. Budi Utama.

- Suryani, N. K. & Yoga G. A. D. M. (2019). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. Widya Manajemen.
- Syahputri, N. A. L. (2021). Pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mega Mandiri Binjai (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis.
- Mekel, P. A., & Adolfina, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(2).
- Wafiq, M. S. (2021). Pengaruh profesionalisme dan pembagian kerja terhadap struktur organisasi pada PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2), 41-55.
- Yuliana Yamin K. (2020). Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada sentosa di Bandar Lampung. Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis.
- Zebua, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASWATA Cabang Medan.