



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
RUMAH SAKIT JANTUNG DAN PEMBULUH DARAH HARAPAN KITA UNIT PERAWATAN
DEWASA GEDUNG 2 JAKARTA BARAT**

Widi Astuti^{a*}, Haidilia Maharani^b

^a Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, widi84astuti@gmail.com, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

^b Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, dosen02006@unpam.ac.id, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

*Korespondensi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and work discipline on employee performance both partially and simultaneously at Harapan Kita Heart and Blood Vessel Hospital, West Jakarta. This research method uses a quantitative method with a descriptive approach. The population of respondents in this study was 58 employees. The sampling technique used was Slovin, namely 58 respondents. Data analysts used SPSS version 26. Data analysis techniques used were validity tests, rehabilitation tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of the study proved that Workload (X1) and Work Discipline (X2) had a significant effect both partially and simultaneously on Employee Performance (Y). Determination obtained R Square of 0.633, it can be concluded that the Employee Performance variable (Y) was 63.3% while the remaining 36.7% was influenced by other factors. The R-square value obtained was 0.556, indicating that the Work Discipline (X2) variable influences the Employee Performance (Y) variable by 33.2%, while the remaining 66.8% is influenced by other factors. The Q-square value obtained was 0.719, indicating that the Workload (X1) and Work Discipline (X2) variables together contribute 71.9% to Employee Performance (Y). The remaining 28.19% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta Barat. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populas responden dalam penelitian ini adalah pegawai berjumlah 58. teknik sampel yang di gunakan slovin yaitu sebanyak 58 responden. Analisis data menggunakan SPSS versi 26. Teknik analisis data yang di gunakan yaitu uji validitas, uji rehabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien kolerasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian terbukti bahwa Beban Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Determinasi di peroleh R Square sebesar 0,633 maka dapat di simpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 63,3% sedangkan sisanya 36,7% di pengaruhi oleh faktor lain. Determinasi di peroleh R square sebesar 0,556 maka dapat di simpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 33,2% sedangkan sisanya 66,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Determinasi di peroleh Q Square sebesar 0,719 artinya variabel Beban Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara bersama - sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 71,9% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya sebesar 28,19% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai perkembangan pegawai yang optimal. Hubungan kerja yang harmonis di antara pegawai dan integrasi sumber daya manusia secara efektif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya sumber daya yang berkualitas, kompetensi yang baik akan tercipta, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kerja pegawainya.

Rumah sakit adalah institusi yang bergerak di bidang pelayanan jasa, dengan produk utama berupa pelayanan medis, penunjang medis, dan pelayanan non-medis. Sumber daya manusia yang komprehensif dan profesional sangat dibutuhkan untuk menggerakkan pelayanan di rumah sakit, sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan dan keinginan untuk dihormati dan dihargai. Oleh karena itu, peran manusia dalam organisasi sangat signifikan; kemajuan atau kemunduran perusahaan ditentukan oleh seberapa besar kontribusi manusia dalam membangun kemampuan organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Syafaruddin Alwi, 2001).

Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita (RSJPDHK), yang berlokasi di Jakarta Barat, memiliki *core business* di bidang kesehatan jantung dan pembuluh darah. Sebagai rumah sakit rujukan nasional untuk kasus kardiovaskular, RSJPDHK berupaya memberikan pelayanan optimal, termasuk pelayanan keperawatan rawat inap. Visi rumah sakit ini adalah menjadi Pusat Kardiovaskular berkualitas setara Asia, dengan misi memberikan pelayanan rawat inap yang berkualitas, meningkatkan profesionalisme SDM, berkontribusi pada pencapaian indikator kardiovaskular, dan memberikan kepuasan kepada pasien.

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan memiliki peran strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan, 2001). Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai meliputi perhatian terhadap beban kerja, baik fisik maupun mental. Penting bagi instansi untuk memperhatikan kondisi sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan kemampuan otot yang memadai.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan, yang dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan dari organisasi dan lingkungan kerja. Menurut Munandar dalam Alfrianty et al. (2018), beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori: beban kerja kuantitatif dan kualitatif.

Data *Bed Occupancy Rate* (BOR) RSJPDHK menunjukkan peningkatan signifikan dari 70% pada tahun 2023 menjadi 85% pada tahun 2024 dan mencapai 100% pada tahun 2025. Menurut Kementerian Kesehatan RI, BOR ideal berada pada kisaran 60-85%, sehingga kondisi BOR yang melebihi 85% mengindikasikan beban kerja tinggi yang berpotensi meningkatkan risiko penolakan pasien baru dan memberikan tekanan berlebih pada pegawai.

Dalam mencapai visi sebagai Pusat Kardiovaskular berkualitas setara Asia, RSJPDHK memerlukan dukungan sumber daya manusia berkualitas dengan kinerja baik, bertanggung jawab, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan. Namun hasil survey menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum memberikan hasil maksimal, terutama terkait dengan aspek disiplin kerja yang masih memerlukan perbaikan.

Disiplin kerja adalah kondisi atau sikap hormat pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi (Sutrisno, 2019). Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan yang tertib dan produktif.

Data absensi pegawai RSJPDHK Gedung Perawatan 2 Jakarta Barat periode 2023-2025 menunjukkan trend peningkatan ketidaksiplinan yang mengkhawatirkan. Pegawai yang terlambat meningkat dari 15 orang (2023) menjadi 20 orang (2024) dan 25 orang (2025), sedangkan ketidakhadiran tanpa keterangan meningkat dari 4 orang (2023) menjadi 5 orang (2024) dan 7 orang (2025). Total akumulasi selama tiga tahun mencapai 60 orang pegawai terlambat dan 16 orang tanpa keterangan, mengindikasikan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja sehingga tingkat kepatuhan pegawai menurun dan belum optimal.

Permasalahan kinerja yang terjadi pada RSJPDHK meliputi belum maksimalnya kinerja dalam berbagai aspek seperti pelaksanaan tugas yang tidak sesuai prosedur dan pelayanan yang kurang maksimal sehingga kinerja rumah sakit dinilai menurun dan kurang optimal. Data penilaian kinerja pegawai menunjukkan penurunan konsisten dalam berbagai indikator dari tahun 2022-2024, seperti mengerjakan tugas dengan efektif turun dari 85% menjadi 79%, penyelesaian tugas sesuai tujuan rumah sakit turun dari 85% menjadi 83%, melakukan tugas sesuai SOP turun dari 87% menjadi 81%, menyelesaikan tugas dengan tuntas turun dari 87% menjadi 79%, memiliki rasa tanggung jawab turun dari 89% menjadi 85%, dan melakukan tugas sesuai jobdesk turun dari 89% menjadi 85%, padahal target yang ditetapkan adalah 100%.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Unit Perawatan Dewasa Gedung 2 Jakarta Barat.”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen memiliki peran fundamental dalam setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Torang dalam Hamdi dkk (2020:156) menjelaskan bahwa manajemen berorientasi pada proses yang membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan dan keterampilan agar aktivitas lebih efektif dalam mencapai kesuksesan melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Sementara itu, Gesi dkk (2019:53) mendefinisikan manajemen sebagai proses mengatur sesuatu yang dilakukan kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan dengan bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Konsep ini diperkuat oleh Imbron & Pamungkas (2021) yang menyatakan manajemen sebagai ilmu dan seni melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bidang strategis organisasi harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif yang membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Gauzali dalam Susan (2019:956) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Faustino dalam Muzaki dkk (2021:17) memperluas pengertian ini sebagai proses pengembangan serta pemanfaatan personal dalam usaha efektivitas berkaitan dengan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat nasional dan internasional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan dan pengaturan tenaga kerja manusia menurut urutan fungsi-fungsinya sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan agar tujuan organisasi dapat terwujud secara efektif dan efisien.

2.2. Beban Kerja

Beban kerja menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan yang baik ketika realisasi perolehan performa kerja semakin tinggi dibandingkan beban kerja yang ditetapkan organisasi. Menpan dalam Lukito & Alriani (2018:26) mendefinisikan beban kerja sebagai seluruh kegiatan yang harus dituntaskan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu, yang dapat dipengaruhi oleh tingkat keahlian, kecepatan, dan volume pekerjaan yang terlalu tinggi. Utomo dalam Nabawi (2019:175) menambahkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Komarudin yang diterjemahkan oleh Qoyyimah dkk (2019:12) menjelaskan beban kerja sebagai proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu, baik dari sudut pandang objektif maupun subjektif. Perspektif ini diperkuat oleh Koesomowidjojo dalam Ahmad dkk (2019:2813) yang mengemukakan beban kerja sebagai segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, sementara Tarwaka dalam Badrianto dkk (2022:404) mendefinisikannya sebagai kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, beban kerja dapat disimpulkan sebagai proses atau kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan elemen fundamental dalam mencapai efektivitas organisasi yang tercermin dari sikap karyawan dalam menghormati dan melaksanakan segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Hasibuan (2016) menjelaskan kedisiplinan kerja sebagai kondisi ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2016:89) memperkuat definisi ini dengan menyatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sastro Hadi Wiryono Siswanto dalam Supomo dan Nurhayati (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Konsep disiplin kerja ini memiliki tujuan strategis sebagaimana dikemukakan Sutrisno (2016:126) yaitu meningkatkan kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, semangat dan gairah kerja, rasa tanggung jawab, rasa memiliki dan solidaritas, serta efisiensi dan produktivitas kerja. Dengan demikian, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai sikap karyawan untuk menghormati dan melaksanakan segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di mana pencapaian kinerja organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan secara serius. Sandy (2015:11) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan, sementara Sutrisno (2016:151) menjelaskan kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas bekerja. Mangkunegara (2016:9) memperluas pengertian ini dengan menyatakan kinerja karyawan sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016:260) memberikan perspektif yang lebih spesifik dengan mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor fundamental yang harus diperhatikan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan hasil penelitian, di mana variabel independen terdiri dari beban kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai, dengan populasi penelitian sebanyak 58 pegawai Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Unit Perawatan Dewasa Gedung 2 Jakarta Barat, dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan, serta dianalisis menggunakan analisis deskriptif, regresi linier sederhana dan berganda, serta uji hipotesis secara parsial dan simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 58 responden pegawai RS Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita di unit perawatan dewasa gedung 2. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan (65,5%), berusia 30-40 tahun (27,6%), berpendidikan sarjana S1 dan SLTA/SMK masing-masing 46,6%, serta memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun (41,4%).

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang 1-5 menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian memiliki penilaian yang baik. Variabel beban kerja memperoleh mean skor 3,47 (kategori baik) dengan mayoritas responden (11%) memberikan jawaban sangat setuju dan 9% setuju. Variabel disiplin kerja memperoleh mean skor 3,42 (kategori baik) dengan 10% responden

memberikan jawaban sangat setuju dan 14% setuju. Sementara variabel kinerja pegawai memiliki mean skor tertinggi yaitu 3,74 (kategori baik) dengan 12% responden sangat setuju dan 14% setuju.

Pengujian validitas instrumen menunjukkan semua item pernyataan valid dengan nilai r hitung $>$ r tabel (0,258). Variabel beban kerja memiliki r hitung tertinggi 0,905, disiplin kerja 0,836, dan kinerja pegawai 0,855. Uji reliabilitas menunjukkan semua variabel reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,600, yaitu beban kerja (0,932), disiplin kerja (0,933), dan kinerja pegawai (0,941).

Uji asumsi klasik terpenuhi dengan baik. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal (sig. 0,200 $>$ 0,05). Uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel independen dengan nilai VIF $<$ 10 dan tolerance $>$ 0,1. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas (sig. $>$ 0,05).

4.1.5 Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 10,564 + 0,559X_1 + 0,348X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa jika beban kerja dan disiplin kerja tidak dipertimbangkan, kinerja pegawai akan bernilai 10,564 poin. Setiap peningkatan 1 unit beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,559 poin, sementara setiap peningkatan 1 unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,348 poin.

4.1.6 Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana beban kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan persamaan $Y = 14,660 + 0,841X_1$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,841 poin. Analisis regresi sederhana disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan persamaan $Y = 15,368 + 0,659X_2$, menunjukkan setiap peningkatan 1 unit disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,659 poin.

4.1.7 Uji Parsial t

Tabel 1. Hasil Uji t Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	14,660	2,418		6,064	,000
	Beban Kerja	,841	,086	,795	9,819	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah data SPSS 26

Tabel 2. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	15,368	2,692		5,709	,000
	Disiplin Kerja	,659	,077	,752	8,541	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah data SPSS 26

Pengujian hipotesis secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 56$ menghasilkan t tabel = 2,003. Hasil uji t menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai memiliki t hitung = 9,819 $>$ t tabel = 2,003 dengan signifikansi $0,000 <$ 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengaruh disiplin kerja terhadap

Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita Unit Perawatan Dewasa Gedung 2 Jakarta Barat (Widi Astuti)

kinerja pegawai memiliki t hitung = 8,541 > t tabel = 2,003 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima

4.1.8 Uji Simultan F

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1555,430	2	777,715	70,358	,000 ^b
	Residual	607,949	55	11,054		
	Total	2163,379	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja

Sumber : Olah data SPSS 26

Pengujian hipotesis secara simultan dengan $df = 54$ menghasilkan F tabel = 3,168. Hasil uji F menunjukkan F hitung = 70,358 > F tabel = 3,168 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.1.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Korelasi beban kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,795 (hubungan kuat), disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,752 (hubungan kuat), dan secara simultan beban kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,848 (hubungan sangat kuat).

Koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 63,3%, sedangkan disiplin kerja mempengaruhi sebesar 56,6%. Secara simultan, beban kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 71,9%, sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti..

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y = 14,660 + 0,841X_1$ dengan koefisien korelasi 0,795 yang menandakan hubungan kuat antara beban kerja dan kinerja pegawai. Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 63,3%, sedangkan 36,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menghasilkan t hitung 9,819 > t tabel 2,003, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung penelitian Rizal Nabawi (2019) yang juga menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 15,368 + 0,659X_2$ dengan koefisien korelasi 0,752 yang menunjukkan hubungan kuat. Nilai determinasi sebesar 33,2% artinya disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja sebesar 33,2%, sementara 66,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan t hitung 8,541 > t tabel 2,003, sehingga disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ririn Novita & Merta Kusuma (2020) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $Y = 8,394 + 0,225X_1 + 0,660X_2$ dengan koefisien korelasi 0,848 yang berarti hubungan sangat kuat. Kontribusi pengaruh simultan sebesar 71,9%, sedangkan 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji F menunjukkan F hitung 70,358 > F tabel 3,168, sehingga beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung penelitian Raudha Maurika Sari dan Bahrudin Saleh Luturlean (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, hasil ini konsisten dengan penelitian Jihan Nur Fahira dkk.

(2022) yang menemukan adanya pengaruh signifikan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan..

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung (9,819) > t tabel (2,003). Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung (8,541) > t tabel (2,003). Selain itu, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan F hitung (70,358) > F tabel (3,168).

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan saran agar pegawai memaksimalkan waktu dan memprioritaskan tugas, terutama pada pernyataan yang lemah mengenai penggunaan waktu kerja. Selain itu, untuk meningkatkan disiplin kerja, penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan saling menghargai, serta memberikan dukungan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas. Terakhir, pegawai diharapkan siap menerima perubahan pekerjaan yang diberikan oleh atasan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, Edisi XIV. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2020.
- [2] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- [3] Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N., "Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, vol. 7, no. 3, 2019.
- [4] Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C., "Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 401-410, 2022.
- [5] Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana, 2019.
- [6] Gesi, B., Rahmat, L., & Lamaya, F., "Manajemen Dan Eksekutif," *Jurnal Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 1-9, 2019.
- [7] Hasibuan, M. S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.
- [8] Hasibuan, M. S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2016.
- [9] Imbron, I., & Pamungkas, I. B., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2021.
- [10] Jihan Nur Fahira, Youmil Abrian, & Nidia Wulansari, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang," 2022.
- [11] Lukito, L. H., & Alriani, I. M., "Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang," *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, vol. 25, no. 45, pp. 24-35, 2018.
- [12] Nabawi, R., "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 170-183, 2019.
- [13] Novita, R., & Kusuma, M., "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup)," *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, vol. 1, no. 2, pp. 164-173, 2020.
- [14] Pratiwi, A. R., & Muzakki, M., "Perceived organizational support terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, vol. 22, no. 1, pp. 111-120, 2021.
- [15] Rizal Nabawi, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta," 2019.
- [16] Robbins, S. P., & Coulter, M., *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga, 2016.

- [17] Sari, R. M., & Luturlean, B. S., "Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi di sekolah tinggi olahraga dan kesehatan bina guna medan," Publik, vol. 9, no. 2, pp. 264-275, 2022.
- [18] Supomo, R., & Nurhayati, E., Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya, 2018.