

## **PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUANG AL AQSA LANTAI 5 PADA RUMAH SAKIT HAJI SURABAYA**

**Caesar Fahmi Aldin**  
*Caesarfahmi89@gmail.c*  
*om Prijati*

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### **ABSTRACT**

*This research aimed to find out the effect of workload, work discipline, and work satisfaction on the employees' performance at Al Aqsa room fifth floor Haji hospital, Surabaya. Furthermore, the population used employees at the Al Aqsa room fifth floor Haji hospital Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used non-probability sampling i.e the sample was all members of the population. Additionally, the instrument in data collection used questionnaires. The questionnaires were distributed to 40 respondents as the sample. In addition, the data analysis technique used multiple analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 25.0 version. The result indicated that workload had a positive and significant effect on employees' performance. Likewise, work discipline had a positive and significant effect on employees' performance. Similarly, work satisfaction had a positive and significant effect on the employees' performance at Al Aqsa room on the fifth floor of Haji hospital Surabaya.*

**Keywords:** *workload, discipline, work satisfaction, performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Ruang Al Aqsa lantai lima Pada Rumah Sakit Haji Surabaya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu Karyawan di Ruang al Aqsa lantai lima pada Rumah Sakit Haji Surabaya. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik Pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode nonprobability sampling yang merupakan teknik pengambilan sample yang dilakukan sesuai seluruh karyawan yang ada di ruangan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kusioner yang jumlah sampel sebanyak empat puluh responden Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25.0 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di ruan Al Aqsa lantai lima pada Rumah Sakit Haji Surabaya Kata Kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Pada saat ini kegiatan dalam perusahaan sangatlah pesat, para karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut di tuntutan untuk

menyelesaikan tugastugasnya. Di dalam perusahaan kinerja karyawan, skill dan Absensi yang di nilai oleh perusahaan. Apabila kinerja karyawan itu baik maka perusahaan akan memberikan bonus-bonus untuk para karyawannya dan apa bila kinerja karyawan itu buruk atau kurang memuaskan maka karyawan tersebut mendapatkan teguran. Jika semakin lama karyawan tersebut kinerjanya tetap turun maka akan diberikan surat peringatan. Ada berbagai macam kendala yang terjadi di dalam perusahaan serperti halnya yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor pendukung agar tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja yang baik adalah tercapainya visi dan misi dalam perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk akan menjadikan beban bagi perusahaan tersebut dan perusahaan tersebut tidak dapat Bersain dengan perusahaan lain, maka dari itu kinerja merupakan pedoman untuk mencapai tujuan organisasi sehingga perlu ditingkatkan kinerja karyawan. Dan beberapa penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting atau berpengaruh bagi perusahaan, tujuan perusahaan, dan dapat menunjukan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Didalam kinerja karyawan tersebut dapat mengukur seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan. Dan perusahaan tersebut mampu mengetahui hal-hal apasaja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Rumah Sakit Haji adalah rumah sakit umum yang berada di Surabaya, yang tepatnya berada di jalan manyar kertoadi yang merupakan rumah sakit umum milik pemerintah yang berada di Jawa Timur.

Di rumah sakit haji tersebut setiap harinya mendapati banyak pasien yang berobat, dan para karyawan dirumah sakit haji mendapatkan pekerjaan yang sangat banyak. Pekerjaan atau tugas-tugas para karyawan tersebut harus diselesaikan dalam waktu yang sangat terbatas. Dalam rangka meningkatkan kesehatan masyarakat salah satu misi Pemerintah adalah dengan memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas. Untuk itu rumah sakit dalam setiap evaluasi kerjanya selalu harus berusaha meningkatkan mutu pelayanan agar mampu mencapai standar yang telah ditetapkan. Pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Dalam upaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan tersebut berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuan yang beragam berintegrasi, salah satunya adalah perawat (Eleni dan Theodoros, 2010). Berdasarkan informasi di dapat oleh peneliti melalui rumah sakit haji Surabaya masalah tenaga perawat di ruang al aqsa lantai 5 dengan menggunakan BOR (Bed Occupation Rate) yaitu persentase pemakaian tempat tidur pada satuan waktu tertentu. Indikator ini memberikan gambaran tinggi rendahnya tingkat pemanfaatan kinerja karyawan yang kurang mengalami naik turun nya kinerja karyawan dapat dilihat Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Persentase Bed Operasional Rate Ruang Al Aqsa**

<b>Bulan</b>	<b>Kelas II</b>	<b>Kelas III</b>
Januari	77,42	66
Februari	45,71	66,76
Maret	61,29	68,49
April	65,67	75,38
Mei	50	71,22

Sumber: Data rekam medis al aqsa lantai 5 (2022)

Bedasarkan data diatas, bahwa persentase kelas II dari bulan Januari sebanyak 77,42, Februari mengalami penurunan sebanyak 45,71, Maret mengalami kenaikan 61,29, April mengalami kenaikan sebanyak 65,67, Mei mengalami penurunan 50 dan persentase kelas III dari bulan January sebanyak 66, February mengalami kenaikan sebanyak 66,76, Maret mengalami kenaikan sebanyak 68,49, April mengalami kenaikan sebanyak 75,38, Mei mengalami penurunan sebanyak 71,22 dapat disimpulkan bahwa dari bulan Januari – Mei jumlah data BOR (Bed Occupation Rate) di kelas II mengalami penurunan dan di kelas III mengalami kenaikan. Berdasarkan Tabel I diatas menunjukkan Tingkat presentase BOR (Bed Occupation Rate) di Al aqsa lantai 5 Bahwa permasalahan yang dihadapi Oleh Rs Haji Surabaya sebagai layanan kesehatan Masyarakat yang di tandai adanya 4 penurunan Kinerja karyawan, penurunan kinerja karyawan tercemin dari BOR (Bed Occupation Rate) oleh sebab itu diperlukan pengelolaan, pembinaan serta strategi Sumber daya manusia secara konsisten agar mendapatkan penilaian sempurna guna meningkatkan kinerja karyawan pada tahun tahun akan datang karyawan RS Haji Surabaya sebagai Aparat Sipil Negara (ASN) mengerjakan tugas dalam meningkatkan usaha Kesehatan masyarakat dituntut produktif, inofatif, kreatif, dan loyal terhadap pekerjaan nya, oleh sebab itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan yang kurang baik memiliki dampak pada penilaian kepercayaan terhadap masyarakat oleh karena diperlukan bagaimana koordinasi system manajemen agar bias mengoptimalkan kinerja karyawan. Kajian teoritis yang dilakukan para ahli dengan berbagai pendekatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Adapun faktor yang mempengaruhi perilaku kinerja (Kasmir, 2019:189) meliputi pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas dan komitmen, disiplin kerja, kepemimpinan, kemampuan dan keahlian, gaya kepemimpinan, lingkungan, motivasi menurut Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2015) meliputi beban kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian empiris yang dilakukan peneliti terdahulu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, disiplin kerja (Masriati *et al.*, 2018). Adapun menurut (Harahap dan Tirtayasa, 2020) menyebutkan disiplin kerja, kepuasan kerja Peneliti menemukan 20 faktor yang mempengaruhi kinerja dengan berdasarkan kajian teoritis dan empiris, tetapi peneliti hanya membatasi beberapa faktor untuk dibahas, yaitu Beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja. Peneliti meninjau beberapa variabel yang ada, variabel pertama beban kerja peneliti memilih karena variabel ini dikarenakan kurang adanya kepastian dalam pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Malawat *et al.* (2019) mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hasibuan dan Munasib (2020) mengungkapkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kedua disiplin kerja peneliti memilih karena variabel ini dikarenakan kurang adanya kepastian dalam pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Arif dhermawan dan marynta putri pratama (2020) mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hasibuan dan Munasib (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel ketiga kepuasan kerja peneliti memilih karena variabel ini dikarenakan kurang adanya kepastian dalam pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Harahap dan Tirtayasa (2020) mengungkapkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Gani (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari peninjauan pemilihan variabel peneliti menemukan GAP research, untuk lebih jelas disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Temuan Research GAP**

GAP	PENULIS	TEMUAN
Research GAP: Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan		
Faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Ratna malawat, rasyidin Abdullah, andi nurlinda (2019) Arif dhermawan dan marynta putri pratama (2020)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Masriati, Rasyidin Abdullah, Hasan nongkeng (2018) Arif dhermawan dan marynta putri pratama (2020) Sinta nuriyah, nurul qomariah, trias setyowati (2022)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa (2020)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Faktor-faktor yang berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan	Sri hariati hasibuan dan adi munasib (2020)	Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Sri hariati hasibuan dan adi munasib (2020)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Ackhriansyah ahmad gani (2020)	Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Haji

Surabaya? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Haji Surabaya? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Haji Surabaya?

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang ditentukan. Apa bila pekerja tersebut telah berhasil menyelesaikan tugasnya maka tidak ada lagi beban kerja yang ada, namun apa bila pekerja tersebut tidak bisa menyelesaikan tugas-tugasnya maka hal tersebut menjadikan beban kerja bagi pekerja itu. Menurut Tarwaka (2015) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Beban kerja menurut Sunyoto (2015:64) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam beban kerja seperti yang dijelaskan oleh Tarwaka (2015) yaitu (1) Faktor tuntutan tugas (2) Usaha atau tenaga (3) Performasi.

### **Disiplin Kerja**

Sutrisno (2019:86) disiplin kerja adalah karyawan harus mampu dan bersedia untuk mengikuti, menaati, dan mematuhi seluruh aturan kerja yang ditegakkan oleh perusahaan yang mana hal ini disebut disiplin kerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan diperoleh lebih cepat. Menurut Faida (2019:70), disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman. Menurut Hasibuan (2019:194) disiplin kerja dapat membantu menyukseskan tujuan perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan menghasikan kinerja yang baik pula, dan sebaliknya kurangnya disiplin kerja karyawan membuat pekerjaan yang dilakukan akan semakin terhambat. Sehingga tujuan perusahaan akan menjadi terhambat pula dan tujuan perusahaan akan semakin susah untuk dicapai. Artinya, disiplin kerja berdampak pada kinerja yang berdampak pula pada berhasilnya tujuan perusahaan, sehingga disiplin kerja dari karyawan harus diterapkan dengan baik. Dalam Gani (2020) disiplin kerja menjadi cerminan dari karyawan untuk menaati segala peraturan perusahaan. Peran dari disiplin kerja dapat meminimalisir kesalahan yang dibuat, kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan, sikap teledor, dan keterlambatan kerja. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam motivasi seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2019:89) yaitu (1) Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan (2) Bagaimana keteladanan pimpinan

dalam suatu perusahaan (3) Aturan yang pasti sebagai pedoman karyawan (4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan (5) Pengawasan pimpinan (6) Bagaimana perhatian kepada karyawan (7) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung disiplin kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi hal yang penting dalam perkembangan sumber daya manusia dalam bekerja. Tingkat karakteristik setiap karyawan berbeda-beda dan memberi dampak yang berbeda pula. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, baik dalam keadaan suka atau tidak suka, interaksi karyawan dengan lingkungannya dan juga hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Priansa, 2017:229). Suatu sikap positif yang berdasarkan hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh dengan melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil yang akan diterimanya merupakan definisi kepuasan kerja menurut (Suparyadi, 2015:437). Reaksi emosional yang diakibatkan oleh dorongan, tuntutan, harapan dan keinginan terhadap pekerjaannya dikaitkan dengan realita sebenarnya yang dirasakan karyawan, sehingga dapat menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional berupa perasaan puas atau tidak puas merupakan pengertian dari kepuasan kerja (Sutrisno, 2019:74). Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja seperti yang dijelaskan oleh Hamali (2016:205) yaitu (1) Faktor karyawan (2) Faktor pekerjaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh individu yang sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2010:189). Sedangkan Sutrisno (2019:151) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta merupakan perwujudan dari kemampuan yang telah dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik (Priansa, 2017:48). Kinerja adalah perilaku organisasi yang secara langsung dapat berhubungan dengan aktivitas hasil kerja dan pencapaian tugas yang dibutuhkan oleh pekerjaan (Hasibuan, 2019:56). Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja seperti yang dijelaskan oleh Kasmir (2019:2189) yaitu (1) Kemampuan dan keahlian (2) Pengetahuan (3) Rancangan kerja (4) Kepribadian (5) Motivasi kerja (6) Kepemimpinan (7) Gaya Kepemimpinan (8) Budaya organisasi (9) Kepuasan kerja (10) Lingkungan kerja (11) Loyalitas (12) Komitmen (13) Disiplin kerja.

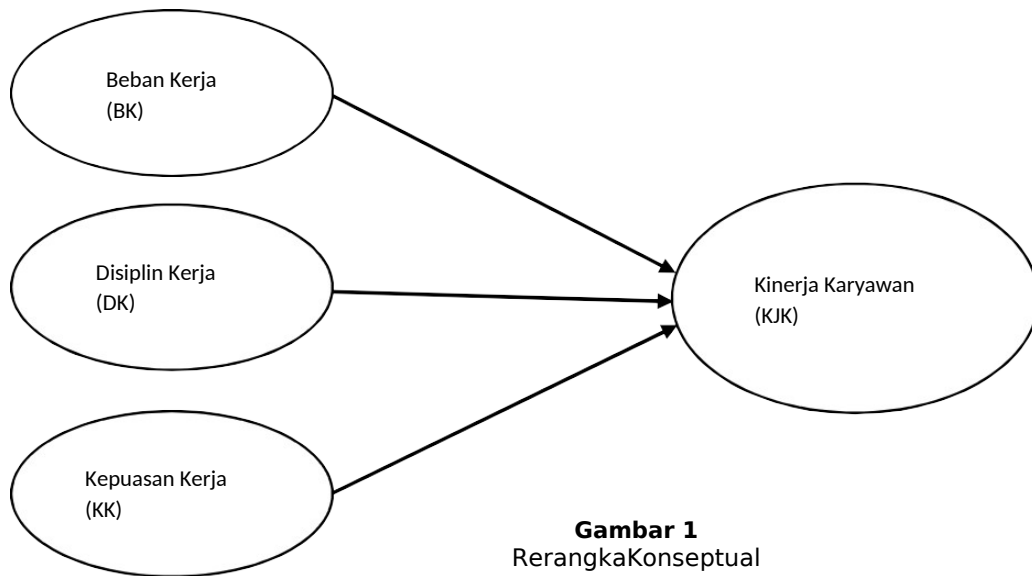
### **Penelitian Terdahulu:**

**Tabel 3**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Variable Peneliti	Teknik Analisis	Hasil pembahasan
Masriati, Rasyidin Abdullah, Hasan nongkeng (2018)	<p><b>Independen:</b> Pengaruh beban kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja perawat</p> <p><b>Dependen:</b> Kinerja perawat</p>	Regresi linear berganda	Pengaruh beban kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja perawat terhadap kinerja perawat
Ratna malawat, rasyidin Abdullah, andi nurlinda (2019)	<p><b>Independen:</b> Pengaruh beban kerja dan stress kerja</p> <p><b>Dependen:</b> Kinerja karyawan</p>	Path analysis	Beban kerja dan stress berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
Arif dhermawan dan marynta putri pratama (2020)	<p><b>Independen:</b> Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja</p> <p><b>Dependen:</b> Kinerja karyawan</p>	Regression standardized Predicted value	Beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa (2020)	<p><b>Independen:</b> Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan kerja</p> <p><b>Dependen :</b> Kinerja karyawan</p>	Regression standardized Residual	Beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
Sinta nuriyah, nurul qomariah, trias setyowati (2022)	<p><b>Independen:</b> Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja</p> <p><b>Dependen :</b> Kinerja karyawan</p>	Regresi linear berganda	Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Sri hariati hasibuan dan adi munasib (2020)	<p><b>Independen :</b> pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi</p> <p><b>Dependen :</b> Kinerja karyawan</p>	Regression standardized Residual	Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
Ackhriansyah ahmad gani (2020)	<p><b>Independen :</b> Kepuasan kerja antara pengembangan karir</p> <p><b>Dependen :</b> Kinerja perawat</p>	Partial least square (PLS)	Kepuasan kerja antara pengembangan karir dan kinerja perawat

Sumber: Peneliti (2022)

## Rerangka Konseptual



**Gambar 1**  
RerangkaKonseptual

Rerangka Konseptual

## Pengembangan Hipotesis

- H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya
- H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang memfokuskan pada pengujian hipotesis. Data yang digunakan harus terukur dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan penelitian ini bersifat kausal karena meneliti adanya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

### Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:80) mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas yang sudah ditetapkan dan dipelajari oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulan. Pendapat inilah yang dijadikan acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di ruang al aqsa lantai 5 pada rumah sakit haji Surabaya.

### Teknik Pengambilan Sampel



Sugiyono (2018:112) sampel merupakan sebagian elemenelemen populasi yang terpilih untuk diteliti. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Sampel merupakan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2018:112). Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Menurut Arikunto (2014:112) mengemukakan bahwasanya apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini sampel diambil semua anggota keseluruhan populasi yaitu 40 karyawan di ruang al aqsa lantai 5 pada rumah sakit haji Surabaya.

### **Teknik Pengumpulan Data Jenis Data dan Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan oleh peneliti dibedakan menjadi dua, yaitu (1) Data primer yaitu Data yang diperoleh melalui wawancara langsung terhadap pihak manajemen dan karyawan ruang Al Aqsa lantai 5 pada Rumah Sakit Haji Surabaya, baik secara terstruktur ataupun tidak terstruktur mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (2) Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber-sumber berupa buku, website dan jurnal.

### **Teknik pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2018:194) wawancara, kuisisioner, observasi, dan gabungan dari ketiganya merupakan teknik dalam pengumpulan data. Peneliti menggunakan teknik kuisisioner dalam pengumpulan data. Peneliti memberikan kuisisioner berupa seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:142).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018:93). Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Kurang Setuju (KS)

= 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:38). Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Yaitu variabel independent (beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja) serta variabel dependent (kinerja karyawan).

### **Teknik Analisis Data Uji Validitas**

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

Menurut Ghozali (2018:96) bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil korelasi antara tiap-tiap pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan 0,4, maka item pertanyaan tersebut valid yang berarti memiliki validitas konstruk.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses kebaikan dari suatu pengukur (Sugiyono, 2018:154). Hasilnya dapat dilihat pada output tabel Reliability Statistic nilai Cronbach alpha. Untuk mengetahui instrument reliable atau tidak dengan cara mengkonsultasikan  $r$  alpha cronbach dengan 0,6. Apabila hasil perhitungan koefisien korelasi atau  $r$  alpha cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

### **Analisis Regresi Linear Berganda Model Regresi Linear Berganda**

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$KJK = a + b_1BK + b_2DK + b_3KK + e$$

Keterangan :

- KK : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b1 : Koefisien regresi beban kerja
- b2 : Koefisien regresi motivasi kerja
- b3 : Koefisien regresi kepuasan kerja
- BK : Beban kerja
- DK : Disiplin kerja
- KK : Kepuasan kerja
- e : Nilai residu

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018: 160) mengatakan bahwa uji normalitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah nilai residu dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai kontribusi atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plots. Menurut Ghozali (2018:164) dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik normal probability adalahh (1) Dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal (2) Dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018:105) mengatakan bahwa uji multikolinearitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi

terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (bebas). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya, jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10,00$ , maka artinya tidak terdapat multikolinearitas, sebaliknya jika nilai tolerance  $\leq 0,10$  dan nilai VIF  $\geq 10,00$  maka artinya terjadi multikolinearitas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018: 139) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut dengan heteroskedastisitas dan jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut dengan homoskedastisitas. Model regresi yang baik ialah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Dalam penelitian ini berguna untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot adalah (1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, menyempit kemudian menyebar, maka hal tersebut telah terjadi heteroskedastisitas (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Kelayakan Model**

Uji Kelayakan model dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Uji kelayakan model (*Goodness of fit*) dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Peneliti menggunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dengan kriteria (1) Jika P Value  $> 0,05$ , maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini tidak layak digunakan (2) Jika P Value  $< 0,05$ , maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

### **Uji Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2018:137) uji hipotesis (uji t) digunakan untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai acuan dari uji hipotesis (uji t) yaitu (1) Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak atau dikatakan tidak signifikan (2) Jika nilai probabilitas signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Validitas dilakukan sebagai mengukur valid tidak nya suatu kusioner. Kusioner dikatakan valid apabila pernyataan dalam kusioner dapat mengungkap data yang akan diukur secara tepat. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Menurut Sugiyono (2018: 177) jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai nya positif maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas pada penelitian ini dengan berdasarkan variabel Beban Kerja (BK), Disiplin Kerja (DK) dan Kepuasan Kerja (KK) yaitu

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
			0,0	Valid
			0	Valid
<b>Beban Kerja (BK)</b>	BK1	0,957	0,0	Valid
	BK2	0,950	0	Valid
	BK3	0,863	0,0	Valid
	BK4	0,943	0	
	BK5	0,948	0,0	
			0	
			0,0	Valid
<b>Disiplin Kerja (DK)</b>	DK1	0,958	0,0	Valid
	DK2	0,976	0	Valid
	DK3	0,965	0,0	
	DK4	0,962	0	
			0	
			0,0	Valid
			0	Valid
			0,0	Valid
			0	Valid
			0,0	Valid
<b>Kepuasan Kerja (KK)</b>	KK1	0,970	0	Valid
	KK2	0,975	0,0	Valid
	KK3	0,977	0	Valid
	KK4	0,955	0,0	Valid
	KK5	0,978	0	Valid
	KK6	0,933	0,0	Valid
	KK7	0,813	0	Valid
	KK8	0,971	0,0	
	KK9	0,955	0	
	KK10	0,985	0,0	
	KK11	0,957	0	
	KK12	0,971	0,0	
	KK13	0,972	0	
	KK14	0,961	0,0	
			0	
			0,0	
			0,0	
			0	
			0,0	
<b>Kinerja Karyawan (KK)</b>	KJK1	0,846	0,0	Valid

		0	Valid
		0,0	Valid
		0	Valid
		0,0	Valid
KJK2	0,916	0	Valid
KJK3	0,984	0,0	Valid
KJK4	0,953	0	Valid
KJK5	0,985	0,0	
KJK6	0,977	0	
KJK7	0,970	0,0	
KJK8	0,978	0	
		0,0	
		0	
		0,0	
		0	

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 4 diatas bahwa Indikator atas pernyataan dari Variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator atau pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses kebaikan dari suatu pengukur (Sugiyono, 2018:178). Hasilnya dapat dilihat pada output tabel *Reliability Statistic* nilai *Cronbach alpha*. Untuk mengetahui instrument reliable atau tidak dengan cara mengkonsultasikan r *alpha cronbach* dengan 0,6. Apabila hasil perhitungan koefisien korelasi atau r *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian yang meliputi Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja yaitu:

Tabel 5  
Hasil Uji  
Realiabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,949	Reliabel
Disiplin Kerja	0,986	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,992	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,985	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 5 diatas bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja lebih dari 0,60 yang arti nya seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat di andalkan.

### Analisis Regresi Linear Berganda Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini mempunyai tujuan

untuk mengukur seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan Y menurut Ghozali (2018: 96). Analisis regresi linier berganda ini menggunakan program SPSS versi 25 dan dinyatakan dalam persamaan:

$$KJK = a + b^1 KK + b^2 DK + b^3 BK + e$$

Berikut hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada Tabel 6, yaitu:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	2.599	1,267	-2.050	0,048
Beban Kerja	0,379	0,99	3,381	0,000
Disiplin Kerja	0,282	0,116	2,431	0,020
Kepuasan Kerja	0,383	0,041	9,334	0,000

**Sumber: Data primer yang diolah (2022)**

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$KJK = -2,050 + 3,831BK + 2,431DK + 9,334KK + e$$

#### **Konstanta (a)**

Konstanta adalah nilai dari variable terikat jika variabel bebas bernilai tetap dan juga merupakan titik perpotongan antara suatu garis dengan sumbu Y saat  $X = 0$ . Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) = 0, maka variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di ruang Al Aqsa pada Rumah Sakit Haji Surabaya bernilai -2.599.

#### **Koefisien Regresi Beban Kerja (BK)**

Nilai menunjukan 0,379 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukan adanya pengaruh yang searah antara variabel beban kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi nya penambahan pada variabel beban kerja (X1) sebanyak satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,379 satuan dengan asumsi variabel dan dalam kondisi tetap atau konstan.

#### **Koefisien Regresi Disiplin Kerja (DK)**

Nilai menunjukan 0,282 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukan adanya pengaruh yang searah antara variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi nya penambahan pada variabel disiplin kerja (X2) sebanyak satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,282 satuan dengan asumsi variabel dan dalam kondisi tetap atau konstan.

#### **Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (KK)**

Nilai menunjukkan 0,383 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kepuasan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa apabila terjadi nya penambahan pada variabel kepuasan kerja (X3) sebanyak satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,383 satuan dengan asumsi variabel dan dalam kondisi tetap atau konstan.

**Analisis Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variable beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2018: 173) berikut ini hasil uji analisis koefisien korelasi pada Tabel 7 dibawah ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi**

(R) Model	R	R Square
1	.989 <sup>a</sup>	0,978

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

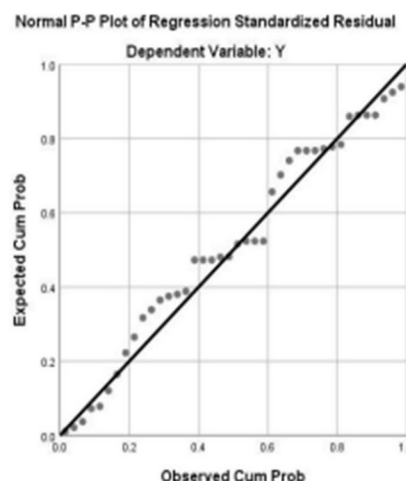
Dapat diketahui dari Tabel 7 di atas bahwa nilai R sebesar 0,989 sehingga nilai tersebut mendekati satu dan positif, maka dapat disimpulkan bahwa pada hubungan yang kuat dan searah pada variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di ruang Al aqsa pada Rumah Sakit Haji Surabaya.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Dari Tabel 7 di atas di dapatkan bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,989 atau 97,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 97,8% variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 11% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

**Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas**

Berikut ini hasil uji normalitas korelasi pada penelitian ini, yaitu:



## Gambar 2 Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari gambar grafik diatas bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dengan distribusi data menyebar disekitar garis diagonal antara nol (0) dengan pertemuan sumbu Y dengan sumbu X.

### Uji *Multikolinearitas*

Berikut hasil uji mutikolineritas pada Tabel 8 dibawah ini

**Tabel 8**

#### Hasil Uji Multikolineritas

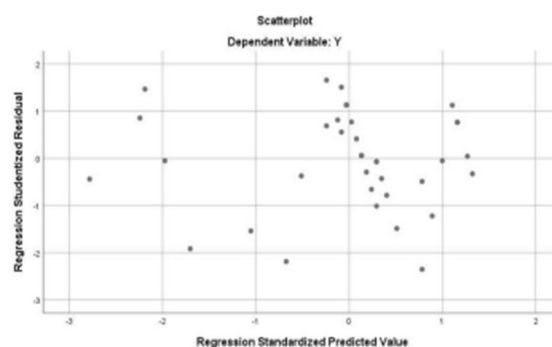
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	0,150	6,654	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,298	3,355	Non Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,120	8,307	Non Multikolinearitas

**Sumber: Data primer yang diolah (2022)**

Dari Tabel 8 diatas, hasil uji multikolincaritas dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) Niai tolerance pada kepuasan kerja sebesar 0,150 ang antinyanibiterstul  $> 0,10$ , sementara nilai VIF pada kepuasan kerja sebesar 6.654 yang artinya nilai tersebut  $\leq 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresipada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas (2) Nilai tolerance pada motivasi kerja sebesar 0,298 yang artinya nilai tersebut  $\geq 0,10$ , sementara nilai VIF pada motivasi kerja sebesar 3.355 yang artinya nilai tersebut  $\leq 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas (3) Nilai tolerance pada beban kerja sebesar 0,120 yang artinya nilai tersebut  $\geq 0,10$ , sementara nilai VIF pada beban kerja sebesar 8.307 yang artinya nilai tersebut  $\leq 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresipada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji *Heteroskedastisitas*

Berikut hasil Uji Heteroskedastistas pada Gambar 3 dibawah ini:





**Gambar 3**  
**Grafik Scatterplot**

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	196,234	3	648,745	533,633	.000 <sup>b</sup>
Residual	43,766	36	1,216		
Total	1990	39			

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 9 diatas bahwa dalam penelitian ini nilai F hitung 533.633 dengan signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilaitersebut lebihkecil dari pada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan yang digunakan penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

Berikut hasil hipotesis (uji t) pada Tabel 10 di bawah ini :

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel Penelitian	T	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	3,831	.001	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	2,431	.000	Berpengaruh signifikan
Kepuasan Kerja	9,334	.000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 10 diatas, analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut:

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dari uji hipotesis variabel Beban Kerja diatas adalah positif dan signifikan, dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dengan hal ini variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di ruang Al aqsa padaRumah Sakit Haji Surabaya.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja diatas adalah positif dan signifikan, dimana 0,20 lebih kecil dari 0,05, maka dengan hal ini variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di ruang Al Aqsa lantai 5 pada Rumah Sakit Haji Surabaya.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dari uji hipotesis variabel kepuasan kerja di atas adalah positif dan signifikan, dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dengan hal ini variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di ruang Al Aqsa lantai 5 pada Rumah sakit Haji Surabaya.

### Pembahasan Hasil Penelitian

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 10 diatas setelah dilakukan penelitian membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut ditentukan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya sudah sesuai dengan standart dalam uji t, sehingga hipotesis diterima. hal tersebut didukung oleh hasil jawaban responden ke arah jawaban Setuju mempersepsikan kebanyakan karyawan sering mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan dengan target waktu yang sudah ditentukan di ruang Al aqsa pada Rumah Sakit Haji Surabaya. Sehingga menyebabkan Kinerja pada Karyawan Kurang maksimal pada saat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian teoritis yang dikemukakan oleh Tarwaka (2015) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ialah Beban Kerja. Bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi ialah stamina dan pekerjaan seorang karyawan apabila terlalu lelah dan banyak melakukan pekerjaan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Namun sejalan dengan kajian empiris yang di teliti oleh Dhermawan dan Pratama (2020) yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil peneliti ini tidak searah dengan kajian empiris yang di lakukan oleh Hasibuan dan Munasib (2020) yang mengungkapkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 10 diatas setelah dilakukan penelitian membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut ditentukan dengan nilai signifikan 0,20 lebih kecil dari 0,05 yang artinya sudah sesuai dengan standart dalam uji t, sehingga hipotesis diterima. Hal tersebut di dukung oleh hasil jawaban responden ke arah Sangat Setuju mempresepsikan Saya selalu mengenakan pakaian dan tanda pengenal dalam kode etik di ruang Al aqsa pada Rumah Sakit Haji Surabaya. Maka dari itu apabila tidak sesuai dengan ketentuan akan dikenakan denda juga dengan ketentuan diperusahaan dan itu juga akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian teoritis yang dikemukakan oleh Kasmir (2018;189) yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Disiplin, karena disiplin merupakan sikap serta perilaku seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dalam mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaaa. Namun sejalan dengan kajian empiris yang di teliti oleh Marisiti *et al.* (2018) yang mengungh bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil peneliti ini tidak searah dengan kajian empiris yang di lakukan oleh Hasibuan (2020) yang mengungkapkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 10 diatas setelah dilakukan penelitian membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut ditentukan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya sudah sesuai dengan standart dalam uji t, sehingga hipotesis diterima. hal tersebut didukung oleh hasil jawaban responden ke arah jawaban Setuju Hubungan komunikasi dengan pemimpin dan rekan kerja selama ini

berjalan dengan baik dan lancar di ruang Al aqsa pada Rumah Sakit Haji Surabaya. Apabila komunikasi antara pemimpin maupun rekan kerja tidak baik itu akan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikeumakakan oleh Kasmir (2018:189) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi berbeda Namun sejalan dengan kajian empiris yang di teliti oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) yang mengunghbahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil peneliti ini tidak searah dengan kajian empiris yang di lakukan oleh Ackhriansyah Ahmad Gani (2020) yang mengungkapkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dikemukakan dan di analisa oleh peneliti dengan mengacu pada beberapa teori dan penelitian terdahulu terkait pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan oleh peneliti sebagai berikut (1) Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa Beban Kerja yang tinggi dan disertai adanya peningkatan kerja yang tinggi akan menyebabkan Beban Kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga ruang Al aqsa pada Rumah Sakit Haji Surabaya perlu memberikan karyawan ruang waktu untuk istirahat yang cukup (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan tanpa adanya keringanan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. ruang Al aqsa pada Rumah Sakit Haji Surabaya perlu memberikan keringanan apabila karyawan melakukan pelanggaran dengan tidak memberi denda melainkan sesuatu hal yang lain yang tidak merugikan karyawan (3) Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja yang tinggi dalam hal melakukan komunikasi antar pemimpin dan karyawan berjalan baik tentunya berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan di ruang Al aqsa pada Rumah Sakit Haji Surabaya tetap harus mempertahankan komunikasi tersebut dan meningkatkan persaudaraan diantara pemimpin dan karyawan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dialami peneliti selama proses penelitian berlangsung, yaitu (1) Untuk penelitian selanjutnya lebih baik menggunakan obyek yang berbeda supaya lebih banyak jumlah responden (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variable Beban Kerja, Disiplin Kerja Kepuasan Kerja masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja.

### **Saran**

Dari hasil penelitian diatas yang dapat disarankan peneliti adalah beberapa hal sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian pada ruang Al aqsa pada Rumah Sakit Haji Surabaya maka peneliti dapat memberikan saran guna meningkatkan Kinerja Karyawan antara lain yaitu (1) Ruang Al aqsa pada Rumah Sakit Haji Surabaya diharapkan lebih memperhatikan Beban Kerja yang dirasakan oleh Karyawan, sehingga Beban Kerja dapat

teratasi dan tidak menimbulkan stress yang dapat menurunkan Kinerja Karyawan (2) Ruang Al aqsa pada Rumah Sakit Haji Surabaya diharapkan dapat memperhatikan Disiplin kerja dengan cara melibatkan karyawan untuk membuat kedisiplinan itu secara adil, sehingga Disiplin Kerja di ruang Al aqsa pada Rumah Sakit Haji Surabaya dapat berjalan dengan baik (3) Ruang Al aqsa pada Rumah Sakit Haji Surabaya diharapkan lebih memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan dengan memperjelas kebijakankebijakan serta hub seorang pemimpin dan karyawan tetap terjaga, maka karyawan dapat lebih meningkatkan Kinerja untuk mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini dapat digunakan refrensi penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti selanjutnya agar dapat menambah variable lain selain variable Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja karena masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.Jakarta.
- Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *JIMMBA*.
- Eleni, M., & Theodoros, C. (2010). Sources and Effect of Work-related Stress in Nursing. *Health Science Journal*.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Indonesia Pustaka Sidoarjo*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Equilibrium*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Yogyakarta.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Malawat, R., Abdullah, R., & Nurlinda, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*.
- Masriati, Abdullah, R., & Nongkeng, H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. *Jurnal of Management*.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi*

*dan Akuntansi.*

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Bandung.

Sugiyono, P. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi Offset. Jakarta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.

Tarwaka. (2015). *Dasar - Dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan ditempat Kerja*.

Harapan Press. Surabaya.

Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.