Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi
Volume 26, Issue 01, Februari 2026, 173-180
Webite: https://ji.unbari.ac.id, E-Mail: jiubj.unbari@gmail.com
e-ISSN: 2549-4236 (Online), p-ISSN: 1411-8939 (Print), DOI: 10.33087/jiubj.v26i1.6441

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Tk III dr. Bratanata Kota Jambi

Muhammad Emil, Ardy
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Correspondence: muhammademil74@gmail.com, ardysyaputra277@gmail.com

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum dr. Bratanata Kota Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum dr. Bratanata Kota Jambi yang berjumlah 304 orang, dengan sampel sebanyak 75 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit dr. Bratanata Kota Jambi.

Kata Kunci: beban kerja, disiplin, kinerja

ABSTRACT
This study aims to determine the effect of workload and discipline on employee performance at dr. Bratanata General Hospital, Jambi City. The research method used is descriptive quantitative. The study population was all 304 employees of dr. Bratanata General Hospital, Jambi City, with a sample of 75 respondents determined using the Slovin formula. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation coefficients, determination coefficients, F tests, and t tests. The results of the study indicate that workload and discipline simultaneously and partially have a significant effect on employee performance at dr. Bratanata Hospital, Jambi City.

Keywords: *Workload, Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi melalui keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki. Menurut Hamali (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola usur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaanya. Menurut Sudaryo et al (2019) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaat sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya semua manajemen membuat segala sesuatau pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya-upaya orang lain, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang efektif.

Menurut Sedarmayanti (2007) manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan pada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan para pegawai atau karyawan dalam organisasi arah dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Dibentuknya suatu organisasi yang mengelola sumber daya manusia ditunjukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Fathoni (2010) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari menajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tahap disiplin pegawai yang baik sulit sebagai organisasi mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010), disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya permulaan keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasin perbedaan antar pegawai dan mencegah ketidaktatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Menurut Sutrisno (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas dengan harapan hasil kerja dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu diperlakukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja pegawai secara efektif demi tercapainya kelancaran suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang.

Rumah Sakit TT III dr. Bratanata Kota Jambi merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan militer yang tidak hanya melayani prajurit, tetapi juga masyarakat umum. Dalam operasionalnya, rumah sakit ini menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya terkait beban kerja dan kedisiplinan pegawai. Hasil observasi awal yang dilakukan pada 2025 menunjukkan bahwa beberapa unit kerja mengalami ketimpangan beban kerja, tugas yang diberikan terlalu banyak, serta tingginya tuntutan kerja yang harus dicapai. Dan dimana sebagian karyawan harus menangani lebih dari satu fungsi pekerjaan. Selain itu, ditemukan pula beberapa kasus keterlambatan hadir dan pulang lebih awal, yang dapat mencerminkan tingkat disiplin yang belum optimal, sehingga memberikan ketidaksesuaian dengan standar waktu perkerjaan yang dituntut.

Selain itu, ditemukan indikasi adanya beban kerja yang dirasakan oleh sebagian pegawai. Hampir setengah dari responden menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi tergolong tinggi, dengan jumlah tugas yang dirasa berlebihan. Absensi pegawai pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi dalam lima tahun terakhir jumlah indisipliner dan ada keterangan bervariatif menurun dan cenderung meningkat. Dengan tingkat tertinggi ada pada tahun 2022 yaitu sebesar 0,66% dan yang paling rendah terjadi pada tahun 2023 sebesar 0,05% kenyataan ini menunjukan disiplin belum optimal.

Pengukuran kinerja pegawai pada rumah sakit TK III dr.bratanata jambi dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Target dan realisasi program kerja pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi tahun 2020-2024 berfluktuasi tetapi tidak terlalu signifikan. Realisasi tertinggi terjadi pada program pasien bpjs yaitu 110,15% dan realisasi terendah yaitu terjadi pada Tindakan Operasi yaitu 83,29% dapat disimpulkan bahwa kinerja para pegawai pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi rata- rata belum optimal. Tujuan penelitian yang dilakukan sekarang adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi.

Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Seorang pekerja berat, seperti pekerja0pekerja bongkar dan muat barang pelabuhan, memikul lebih berat beban fisik daripada beban mental atau sosial. Sebaliknya seorang pengusaha, mungkin tanggung jawabnya merupakan beban mental yang reelatif jauh lebih besar. Adapun petugas sosial, mereka lebih banyak menghadapai beban-beban sosial (Mahawati et al, 2021)

Pengertian beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan mucul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan timbul kelelahan berlebihan.

Disiplin

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia.Kedisiplinan ini merupakan hal yang perpenting.Karena semakin baik di siplin pegawai, samakin tinggi perestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik maka akan sulit bagi suatu organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2011) disiplin adalah salah satu pungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Menurut Sutrisno (2011) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada perturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2007) manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upayah mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2010), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang berupa input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas yang ditentukan untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan atau instansi agar kinerja di perusahaan atau instansi tersebut dapat mencapai kesuksesan. Menurut Wibowo (2014) kinerja adalah implementasi dari rencana yang tekah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemamppuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ata kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinnerja pegawai dalam penelitian Irawati & Carollina (2017), diantaranya adalah (1) kualitas pekerjaan (*quality of work*), merupakan tingkat baik atau bruruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan; (2) kualitas pekerjaan (*quantity of work*), merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan; dan (3) kreatifitas (*creativity*), merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efiktif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kuantitatif (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Rumah Sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi tahun 2024 sebanyak 304 orang. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin sebanyak 75,24 atau dibulatkan menjadi 75. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian regres linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan ketentuan sebagai berikut: (Sugiyono, 2017).

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas mengkorelasikan pilihan jawaban dengan skor total yang diperoleh. Uji validitas menggunakan nilai signifikansi alpha = 5%. Apabila r-hitung > r-tabel maka indikator dikatakan valid.
2. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila inwaban dari seorang (responden) terhadap pernyatann adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas One Shot atau pengujian sekali saja, suatu konstruk atau variable dikatakatan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,70.

Kemudian dilanjutkan pengujian asumsi klasik yang dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Uji normalitas, yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dengan Test of Normality Klomogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu: jika Asymp.Sig >0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal; dan jika Asymp.Sig <0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.
2. Uji multikoelinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Varian ceinflation factor*) dan nilai Tolerance. Kriteria yang digunakan adalah: jika Nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dan model regresi, dan jika nilai Tolerance < 0,1dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
3. Uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat kepengamat lain. Heteroskedasitas terjadi jika pada scatterplot titik hasil pegolahan data antara ZPRED dan SRESID membayar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola teratur. Heteroskedasitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang bergelombang.

Setelah melalui uji validitas dan reliabilitas dan uji asumsi klasik dan dinyatakan lolos melalui kriteria, maka langkah selanjutnya adalah analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \varepsilon$

Keterangan: Y = Kinerja pegawai; α = konstanta; β1 = koefisien variabel beban kerja; β2 = koefisien variabel disiplin kerja; X1 = variabel beban kerja; X2 = variabel disiplin kerja; dan ε = error

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin nilai R2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Bila nilai koefisiensi determinasi sama dengan 0 (R2=0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R2=1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variasi X. Dengan kata lain bila R2=1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian, balk atau buruknya suatu

persamaan regresi ditentukan oleh R2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

HASIL

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keteramgan
Beban Kerja (X1)	1	0,908	0,2272	Valid
	2	0,564	0,2272	Valid
	3	0,692	0,2272	Valid
	4	0,907	0,2272	Valid
	5	0,814	0,2272	Valid
	6	0,834	0,2272	Valid
Disiplin (X2)	1	0,844	0,2272	Valid
	2	0,881	0,2272	Valid
	3	0,805	0,2272	Valid
	4	0,828	0,2272	Valid
	5	0,621	0,2272	Valid
	6	0,827	0,2272	Valid
	7	0,910	0,2272	Valid
	8	0,950	0,2272	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,741	0,2272	Valid
	2	0,715	0,2272	Valid
	3	0,804	0,2272	Valid
	4	0,589	0,2272	Valid
	5	0,813	0,2272	Valid
	6	0,860	0,2272	Valid
	7	0,832	0,2272	Valid
	8	0,824	0,2272	Valid

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi (r-hitung) lebih besar dari r-tabel yaitu 0,2272. Dengan demikian, semua indikator tersebut dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas pada Tabel 2 dapat diketahui angka beban kerja (X1) dengan nilai cronbach's adalah 0,922 lebih dari nilai minimal cronbach alpha > 0,70 dan disiplin (X2) dengan nilai cronbach's adalah 0,955 lebih dari nilai minimal cronbach alpha > 0,70. Sedangkan untuk Kinerja (Y) dengan nilai cronbach's alpha adalah 0,933 lebih dari nilai minimal cronbach alpha > 0,70. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hasil keseluruhan indikator dari masing-masing variabel dapat dikatakan data reliable.

Tabel 2
Uji Realibilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja	0,922	6
Disiplin	0,955	8
Kinerja	0,933	8

Sumber: data olahan

Tabel 3
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.53741348
Most Extreme Differences	Absolute	0.038
	Positive	0.038
	Negative	-0.035
Test Statistic		0.038
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200[c,d]

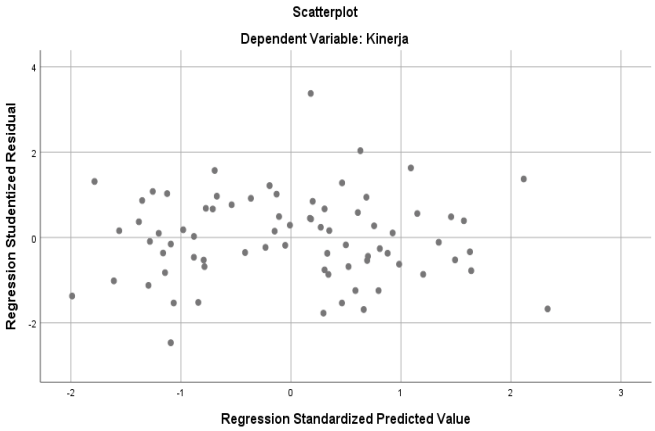
Sumber: data olahan

Berdasarkan nilai Asymp. Sig pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai angka signifikansinya lebih besar dari 0,05 yakni senilai 0,200 > 0,05 maka data pada penelitian ini berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 4 hasil uji Multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa dari masing-masing variabel Independen nilai Tolerance > 0,1 yaitu Beban Kerja dan Disiplin sebesar 0,986 dan nilai VIF < 10 yakni 1,014. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Sedangkan Gambar 1 menjelaskan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak terbentuk pola yang teratur dan menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian model regresi ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	**VIF**
Beban Kerja	0.986	1.014
Disiplin Kerja	0.986	1.014

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	**Std. Error**	**Beta**
(Constant)	-3.358	1.759	
Beban Kerja	0.728	0.062	0.673
Disiplin Kerja	0.525	0.047	0.642

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5 hasil analisis regresi linear berganda dapat diperoleh koefisien variabel bebas X1 = 0,728 dan X2 = 0,525 dengan konstanta sebesar -3,358 sehingga model regresi linear berganda dengan data panel yang diperoleh: Y= -3,358 + 0,728X1 + 0,525X2

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterprestasi sebagai berkut:

1. Nilai konstanta sebesar -3,358 memberikan arti bahwa apabila variabel independent yaitu Beban Kerja dan Disiplin bernilai (0), maka variabel dependen yaitu Kinerja akan bernilai -3,358.
2. Koefesien regresi Beban Kerja bernilai positif sebesar 0,728 artinya apabila Beban Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,728.
3. Koefesien regresi Disiplin bernilai positif sebesar 0,525 artinya apabila Disiplin mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,525.

Tabel 6
Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.874[a]	0.764	0.758	2.57241

Sumber: data olahan

Tabel 6 hasil penguji koefesien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,764 yang artinya bahwa besarnya kontribusi variabel independent yaitu Beban Kerja dan Disiplin berkontribusi terhadap variabel dependent yakni Kinerja sebesar (0,764 x 100 = 76,4%), sedangkan sisanya (100% - 76,4% = 23,6%) ditentukan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 7
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1544.507	2	772.253	116.702	0.000[b]
	Residual	476.447	72	6.617		
	Total	2020.953	74			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 7 hasil perhitungan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan taraf signifikan α = 0,05; dapat diketahui bahwa F-hitung sebesar dengan membandingkan F-tabel α = 0,05 dengan derajat pembilang (banyaknya X) = 2 (dua) dan derajat penyebutnya (n-k-1) = 72 didapat F-tabel sebesar 3,124. F-hitung > F-tabel (116,702 > 3,124) dan taraf signifikannya yakni (0,00 < 0,05); artinya secara simultan Beban Kerja dan Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS. TK III dr. Bratanata Kota Jambi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Manalu et al (2025); Leppong et al (2025); Qhoirunnisa et al (2023) Anisatuzzuhriah et al (2023) yang menemukan bahwa secara simultan terdapat berpengaruh positif variabel beban kerja dan disiplin kerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8
Uji t

	t	Sig.
(Constant)	-1.909	0.060
Beban Kerja	11.684	0.000
Disiplin Kerja	11.135	0.000

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji t (parsial) pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan variabel beban kerja menunjukkan t-hitung sebesar 11,684 sedangkan t-tabel sebesar 1,66629. Hasil tersebut terlihat bahwa t-hitung > t-tabel yaitu 11,684 > 1,66629 dan bila dilihat pada taraf signifikansi yakni 0,00 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS. TK III dr. Bratanata Kota Jambi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Soleh et al (2025); Ningrum & Yanuarti (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karena beban kerja merupakan faktor penting yang menentukan sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas, keahlian, dan waktu yang dimiliki oleh pegawai, maka individu tersebut cenderung dapat bekerja dengan lebih fokus, efektif, dan produktif. Pegawai yang mampu mengelola beban kerja dengan baik biasanya menunjukkan performa yang stabil dan berkualitas karena mereka memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tuntas.

Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan tekanan mental yang berlebihan. Dalam kondisi seperti ini, pegawai akan kesulitan mempertahankan konsentrasi, ketelitian, serta motivasi kerja. Hal ini dapat memicu terjadinya kesalahan dalam pekerjaan, dan penurunan produktivitas. Beban kerja yang tidak terkontrol juga dapat memengaruhi sikap kerja pegawai, seperti munculnya rasa jenuh, malas, atau bahkan keinginan untuk menghindari tugas.

Di sisi lain, beban kerja yang sesuai atau menantang dalam batas wajar justru dapat mendorong pegawai untuk berkembang dan meningkatkan kapasitas

diri. Dalam situasi ini, pegawai terdorong untuk lebih kreatif, tanggap terhadap tanggung jawab, serta memiliki rasa pencapaian setelah menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

Dengan demikian, beban kerja memengaruhi kinerja karena dapat menjadi sumber motivasi atau justru menjadi hambatan, tergantung pada seberapa besar beban tersebut dan bagaimana cara pegawai maupun organisasi mengelolanya. Kesesuaian antara beban kerja dan kapasitas pegawai akan menciptakan keseimbangan kerja yang berdampak positif terhadap pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Selanjutnya, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan variabel disiplin menunjukkan t-hitung sebesar 11,135 sedangkan t-tabel sebesar 1,66629. Hasil tersebut terlihat bahwa t-hitung > t-tabel yaitu 11,135 > 1,66629 dan bila dilihat pada taraf signifikansi yakni 0,00 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Emil et al (2023); Elvis & Setiawan (2023); Putri et al (2024); Sudarso (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karena disiplin mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan, tata tertib, dan standar operasional yang berlaku dalam lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal ini menciptakan ritme kerja yang teratur dan efisien, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap pencapaian kinerja individu maupun organisasi.

Disiplin juga menunjukkan sikap profesionalisme dan komitmen seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Ketika pegawai terbiasa bekerja secara tertib, mengikuti prosedur, serta menunjukkan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, maka kualitas kerja yang dihasilkan akan lebih terjaga dan minim kesalahan. Disiplin dalam bekerja membantu memastikan bahwa setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai perencanaan, sehingga hasilnya lebih mudah diprediksi dan diukur.

Selain itu, disiplin kerja berperan penting dalam menjaga stabilitas lingkungan kerja. Pegawai yang disiplin akan lebih mudah bekerja sama dengan rekan kerja, mampu mematuhi pembagian tugas, dan tidak menimbulkan gangguan bagi proses kerja tim. Dalam jangka panjang, hal ini mendukung terciptanya budaya kerja yang produktif, harmonis, dan kondusif bagi peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Sebaliknya, jika pegawai kurang disiplin, misalnya sering datang terlambat, melanggar peraturan, atau bekerja dengan asal-asalan, maka hal ini tidak hanya akan mengganggu alur kerja pribadi tetapi juga memengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Pelanggaran terhadap aturan kerja yang terus-menerus akan menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan kerja, serta merusak reputasi profesional pegawai yang bersangkutan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS. TK III dr. Bratanata Kota Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

Anisatuzzuhriah, Hapsara, O., Akbar, A., Adisetiawan, R., 2023, Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kabupaten Muaro Jambi, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2513-2518

Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Nusa Media.

Elvis, E., Setiawan, I., 2023. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, *4*(3), 239-250.

Emil, M., Mustikaningrum Puji Lestari, W., 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(6), 878–885.

Fathoni, A., 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

Hamali, A. Y., 2017. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*, CAPS Yogyakarta (Media Pressindo Group)

Hasibuan, M. S. P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Irawati, R., Carollina, D. A., 2017. Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbis: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, *5*(1), 53-58

Koesomowidjojo, S. R. M., 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.

Leppong, F., Ramba, D., Marewa, J. B., 2025. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, *5*(2), 844-855.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi,

I. K., Bahri, S., 2021, *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*, Yayasan Kita Menulis

Manalu, A., Aisyah, N., Sihombing, T. P., 2025. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis, Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, *5*(2), 788–796.

Mangkunegara, A. P., 2010. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Ningrum, D. S., Yanuarti, M., 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, *4*(2), 365–378

Putri, I. D., Suryani, A., Akbar, A., Adisetiawan, R., 2024, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti, *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 521-526

Qhoirunnisa, U., Dewi, A. S., & Mahaputra, A. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial PPPA Kabupaten Nganjuk. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, *1*(9), 61-70.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis* , *6*(4), 19–27.

Sedarmayanti, P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara

Soleh, Y. R., Suhada, S., Akila, A., 2025. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *22*(1), 29-41.

Sudarso, E., 2023. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, *1*(2), 186-196.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., Sofiati, N. A., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Andi Offset

Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, W., 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keenam, Rajawali Pers