



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 6187-6194

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BLUD RSUD Kabupaten Konawe

Welis Raldianingrat

Universitas Lakidende

Email: : welisraldianingrat89@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BLUD RSUD Kab. Konawe dalam bulan Februari tahun 2023, sebanyak 60 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dan untuk pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine how much influence workload, work discipline, and job training have on the performance of BLUD employees at Konawe District Hospital. The population in this study were all BLUD employees at RSUD Kab. Konawe in February 2023, as many as 60 people, with a sampling technique using a saturated sample technique. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously the variables of workload, work discipline, and job training have a positive and significant effect on performance. Partially, the workload variable has a positive and significant effect on performance, work discipline has a positive and significant effect on performance, and job training has a positive and significant effect on performance.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Job Training and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset penting dan yang dibutuhkan oleh perusahaan ataupun organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat untuk mengembangkan dan kemajuan suatu perusahaan maupun organisasi, Karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses maupun kegiatan apapun yang dilakukan dalam menjalankan aktivitas kegiatan maupun tugas yang dibebankan kepadanya. Yang tentu diharapkan meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan dan organisasi didasarkan oleh peningkatan kinerja dari setiap sumber daya manusia di tandai dengan kinerja pegawai dan karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan/organisasi, Baik yang berorientasi profit maupun pelayanan publik sangat diharapkan keberadaannya dalam rangka untuk meningkatkan efektifitas dan efisien maupun produktivitas perusahaan maupun organisasi dalam menjalankan setiap aktivitasnya.

Diharapkan dalam era sekarang ini dimana teknologi serta peradaban sudah maju dan sebagaimana diketahui bahwa BLUD RSUD Kabupaten Konawe memberikan atau menyediakan jasa pelayanan dimana bagian yang tidak bisa di pisahkan dengan kata lain apabila pelayanan tidak memuaskan maka akan berdampak mempengaruhi image Rumah Sakit yang buruk pada masyarakat. Pelayanan BLUD RSUD Kabupaten Konawe yang baik juga tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia yang ada di kepegawaian dalam mencapai kinerja yang telah di tentukan. Menurut (Murti dan srimulyani 2013), Menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja atau sikap kooperatif. Sedangkan menurut (Sinambela 2016) kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelempok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam tampubolon 2007). Selanjutnya, menurut (Payaman dalam arianty 2014) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Sedangankan Menurut (Sedarmayanti dalam wahyuni, dkk 2013) Menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan dari hasil kerja dan

kompetensi.

Fenomena yang terjadi pada BLUD RSUD Kabupaten Konawe saat ini dimana beban kerja yang di pikul oleh pegawai Rumah Sakit memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat terlihat dari kinerja pegawai Rumah Sakit namun ada beberapa pegawai merasa bahwa beban kerja adalah tekanan yang membuat pegawai stres akan pekerjaan yang akan dilakukan. Menurut (Gibson 2009), menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Menurut (Permendagri 2008) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu menyatakan adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan apabila meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan atau pegawai Menurut (Koesomowidjojo 2017), Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut (Munandar 2011).

Pegawai Rumah Sakit pula harus mentaati aturan yang telah ditetapkan dan telah berlaku pada BLUD RSUD Kabupaten Konawe yaitu disiplin kerja dimana kehadiran dan waktu kerja yang tepat harus ditaati tetapi ada pula pegawai yang belum bisa mentaati aturan tersebut dengan baik. Menurut (Hasibuan 2009). Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, Karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, Sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut (Sinambela 2016) Disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya telah dijelaskan bahwa Beban Kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PT.Mega Auto Central Cabang di Langsa. Menurut (Riny chandra & Dody Adriansyah 2017).Penelitian yang dilakukan (Kirana vallennia ddk 2022) menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Wayan Eka Sri Anggreni 2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Dengan adanya Research Gap, maka dari itu peneliti termotivasi untuk

mengaji dan meneliti kembali "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD RSUD Kabupaten Konawe"

METODE PENELITIAN

Jenis dan sumber data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kualitatif adalah data yang diperoleh secara langsung dari BLUD RSUD Kabupaten Konawe dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner atau daftar pertanyaan.
2. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk pengujian, pengukuran, dan hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistik, dimana pengumpulan datanya menggunakan survei, observasi, atau wawancara pada pegawai BLUD RSUD Kabupaten Konawe.

Sumber data pada penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan atau objek penelitian. Data primer merupakan data responden yang didapat melalui kuesioner dan wawancara pada Pegawai BLUD RSUD Kabupaten Konawe.
2. Data sekunder data yang diperoleh dari dokumen dan literature yang berhubungan dengan judul penelitian pada BLUD RSUD Kabupaten Konawe

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pimpinan dan pegawai BLUD RSUD Kabupaten Konawe.
2. Dokumentasi, pengumpulan data dengan cara mencatat atau mengcopy dokumen pada BLUD RSUD Kabupaten Konawe.
3. Kuesioner, dimana dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada pegawai BLUD RSUD Kabupaten Konawe.

Metode Pengukuran Data

Untuk mengukur Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Blud Rsud Kabupaten Konawe digunakan alat ukur berupa kuesioner. Kategori jawaban untuk pertanyaan dengan menggunakan skala likert yang kemudian dilakukan skorsing untuk membuat kategori masing-masing variable.

Metode Analisis Data

1. Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan penjelasan secara deskriptif tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Kabupaten Konawe.
2. Analisis regresi linear ganda digunakan untuk menguji secara statistik pengaruh beban

kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD kabupaten konawe

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F_{hitung} (23,186) lebih besar dari F_{tabel} (2,79) dengan nilai Sig $0,00 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel beban kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan variabel pelatihan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t_{hitung} 2,533 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,003 ($2,533 > 2,003$) dan nilai signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 ($0,014 < 0,05$) yang berarti variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya beban kerja banyak memberikan manfaat bagi pegawai dan organisasi. Beban kerja yang dimaksud terkait dengan pencapaian target kerja, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins Dan Judge (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja adalah merupakan masalah persepsi, persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan atribut peran dan pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riny Chandra & Dody Adriansyah, (2017), yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t_{hitung} 2,603 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,003 ($2,603 > 2,003$) dengan angka koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,719 dan nilai signifikan sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$) yang bermakna disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan pendapat I.G. Wursanto 1995 menyatakan dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, dan taat tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirana Vallennia dkk (2019), yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t_{hitung} 3,327 lebih besar dari nilai t_{tabel}

2,003 ($3,327 < 2,003$) dengan angka koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,633 dan nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$) yang berarti pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggreni (2018), yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Kabupaten Konawe, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BLUD RSUD Kabupaten Konawe. Hal ini berarti Beban kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja diterima dan dilaksanakan dengan cukup baik. Yang artinya apabila Beban kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja baik, maka berdampak baik terhadap kinerja pegawai.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BLUD RSUD Kabupaten Konawe. Hal ini berarti beban kerja pegawai sudah cukup baik dan dapat diterima. Yang artinya beban kerja yang diberikan BLUD RSUD Kabupaten Konawe kepada pegawai sudah cukup baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BLUD RSUD Kabupaten Konawe. Hal ini berarti pegawai cukup baik dalam menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan sehingga berdampak baik pada kinerja.
4. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Kabupaten Konawe. Hal ini berarti pegawai dimana membuat pegawai bisa meningkatkan cara kerja dan mengasah keterampilan yang dilakukan untuk memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat dalam bekerja dan menyelesaikan tugas pekerjaan menimbulkan kepuasan yang cukup baik atas pekerjaan yang dicapai

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan*

- Ketujuh PT. Remaja Rosdakarya*
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung PT. Remaja Rosdakarya*
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Remaja Rosdakarya*
- Afandi (2016), *Pengertian Disiplin Kerja*
- Andi Nur Islamiyah, Alyas & Hafiz Elfiansyah Parawu (2021), *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa*
- Anggreni (2018), *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng*
- Apip Supriatna & Mamun Sutisna (2016), *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi)*
- Eri Susan (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Agustus 2019, Hal: 952- 962, Vol. No. 2*
- Fernanda (2017), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*
- Garry Dessler (1989), *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta: PT. SUN*
- Handoko. T. Ani (2012), *Manajemen, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE*
- Hart & Staveland Dalam Tarwaka (2011), *Definisi Beban Kerja*
- Hasibuan, Melayu S.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara*
- Indra H. Rintjap, William A. Areros & Sofia A.P. Sambul (2021), *Pengaruh Perkembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon*
- Indrawan Febriansyah (2017), *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Konawe*
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul & Wehelmina Rumawas, (2018), *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*
- Kadek Ferrania Paramitadewi (2017), *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretarian Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*
- Kirana Vallennia, Atik Atikah & Fitri Nur Azijah (2022), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek*
- Lioni (2021), *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Anggota TNI-AD Batalyon Raider Provinsi Kalimantan Barat*
- Mathis, Robert L. Dan Jackson Jhon H. (2006), *Human Resource Management, Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta*

- Musni (2016), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Usaha Tahu Tempe Di Kabupaten Konawe*
- Nancy Yusnita & Feriza Fahli (2015), *Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cibalung Happy Land Bogor*
- Noor Khalisa (2022), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin. Skripsi universitas islam Kalimantan*
- Putri Sariyanti (2017), *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kabupaten Konawe, Skripsi Universitas Lakidende*
- Rachmawati (2016), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung*
- Raudha Maurika Sari & Bahchrudin Saleh Luturlean (2022), *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan*
- Resky Yustisya (2017), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Skripsi Universitas Lakidende*
- Riny Chandra Dan Dody Adriansyah (2017), *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa*
- Robbins, Stephen P Dan Timonthy A. Judge (2008), *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Jakarta Selemba*
- Sinambela, Lijan Poltak (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja: Bumi Aksara*
- Sugiyono (2001), *Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta*
- Sugiyono (2005), *Statistik Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta. Hal: 65*
- Tampubolon, Manahan P. (2007), *Perilaku Keorganisasian. Bogor: Ghalia Indonesia*