

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAS PADA  
RUMAH SAKIT PROF. DR. CHAIRUDDIN  
PANUSUNAN LUBIS UNIVERSITAS  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ANASTASYA MANALU**

**218320284**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)16/5/25

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAS PADA  
RUMAH SAKIT PROF. DR. CHAIRUDDIN  
PANUSUNAN LUBIS UNIVERSITAS  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**OLEH:**

**ANASTASYA MANALU**

**218320284**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)16/5/25

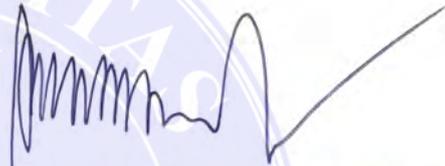
**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. SAS Pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin  
Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara  
Nama : Anastasya Manalu  
NPM : 218320284  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:



**(Dr. Nur Aisyah, SE, M.M)**  
Pembimbing



**(Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si)**  
Pemanding

Mengetahui:



**(Ahmad Rizki, BBA, MMgt, PhD, CIMA)**  
Dekan



**(Fitriani Tobing, SE, M.Si)**  
Ka. Prodi Manajemen

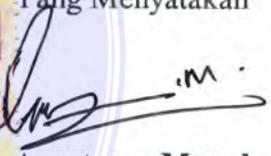
Tanggal Lulus: 06 Maret 2025

### **HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan,  
Yang Menyatakan

  
**Anastasya Manalu**  
218320284

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anastasya Manalu

Npm : 218320284

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas Karya Ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAS Pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara. Beserta perangkat yang ada (Jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal :  
Yang Menyatakan



**Anastasya Manalu**  
**218320284**

## RIWAYAT HIDUP



Nama	Anastasya Manalu
NPM	218320284
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 17 September 2002
Nama Orang Tua:	
Ayah	Dapot Manalu
Ibu	Lastiar Br Marbun
Riwayat Pendidikan:	
SMP	SMP NEGERI 10 MEDAN
SMA	SMA SWASTA GAJAH MADA
Pengalaman Pekerjaan	Karyawan PT. SAS
No HP/WA	082277870092
Email	tasyaa1709@gmail.com

## ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of work discipline and workload on the performance of PT employees. SAS at Prof. Hospital. Dr. Panusunan Lubis, University of North Sumatra. This research is quantitative research with an associative approach. Data collection in this research was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The sample in this research were employees of PT. SAS totaling 92 respondents. The analytical methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test, F test and R2 coefficient of determination test using SPSS version 25 software. The results of the research carried out through the t test found that the work discipline variable has a value in the sig column, namely  $0.000 < 0.05$ , which means it has a significant effect on employee performance or work discipline has a positive effect on employee performance and for the workload variable, the value found in the sig column is  $0.036 < 0.05$ , which means it has a significant effect on employee performance or workload has a positive effect on employee performance. Then the work discipline and workload variables simultaneously influence employee performance with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . And the adjusted coefficient of determination (adjusted R Square) is 0.429. This indicates that 42.9% of the variation in employee performance variables can be explained by work discipline and workload variables, while the remaining 57.1% may be explained by other factors not included in this study.*

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

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala likert. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SAS yang berjumlah 92 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> dengan menggunakan software SPSS version 25. Hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t didapati bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai pada kolom sig yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pada variabel beban kerja didapati nilai pada kolom sig yaitu  $0,036 < 0,05$  yang berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R Square) adalah 0,429. Ini mengindikasikan bahwa 42,9% variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan beban kerja, sementara 57,1% sisanya mungkin dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih karunia dan berkat-Nya yang tak berkesudahan, sehingga penulis sanggup menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAS Pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara”.

Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selama menyusun skripsi ini, peneliti telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Terkhusus dari Kedua orangtua yang hebat dalam hidup penulis, Bapak Dapot Manalu dan Mama Lastiar Br Marbun. Atas ajaran yang mereka berikan dari saya kecil-lah, yang membuat saya dapat melewati setiap hambatan maupun rintangan baik sejak awal perkuliahan sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala cinta, pengorbanan, nasehat, dukungan baik secara moral maupun material dan doa yang tidak pernah berhenti di berikan kepada saya untuk kelancaran dalam penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, PhD, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, M.Acc, Selaku Wakil Dekan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Nur Aisyah, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing penulis, yang juga telah banyak membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini dengan segala pengorbanan waktu, tenaga maupun pengetahuannya.
6. Bapak Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Hesti Sabrina, S.E, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah meluangkan waktu serta memberikan saran dalam skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen, seluruh staff serta pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
9. Pimpinan dan Karyawan PT. SAS yang membantu penulis dalam pelaksanaan riset demi penyelesaian skripsi ini.
10. Diri saya sendiri, yang telah mampu kooperatif dalam mengerjakan skripsi ini. Terimakasih karena selalu berpikir positif ketika keadaan sempat tidak berpihak. Terimakasih juga karena dapat membagi waktu kuliah sambil bekerja, hingga akhirnya diri ini mampu bertahan dan membuktikan bahwa semuanya dapat terlewati, walaupun hampir selalu ada drama yang dihadapi.

11. Abang saya Jhohansen Manalu dan Adik saya Adi Parlindungan Manalu, yang sudah memberikan doa, dukungan dan lelucon serta cerita-cerita yang lucu sehingga penulis dapat selalu tertawa disaat hampir *stress*.
12. Kekasih saya (Mario Andreas Manullang) yang telah bersama saya dari tahun 2021 sampai di tahun ini. Terimakasih banyak sudah membantu dan berkontribusi dalam proses penyelesaian skripsi ini, baik dari segi tenaga dan waktu, serta mendukung penulis untuk terus berjuang menyelesaikan perkuliahan. Kiranya hubungan ini dapat bertahan sampai *planning* kita berdua terwujud, dan terutama kiranya hubungan ini dapat menjadi berkat bagi orang-orang disekitar kita.
13. Eka Natal Haloho, Irda Eliana Br Ginting, Mega Tirsanti Hutauruk, Royen Junaidi Sihombing, dan M. Abdan Rosadi atau julukan kita ialah *Ex. S.Ak*. Terima kasih karna telah bersama dengan penulis dari semester 1 hingga semester 7. Terimakasih juga untuk segala hal yang kalian berikan kepada penulis, terutama dalam memberikan informasi mengenai pengumpulan berkas sidang. Kiranya kita tetap saling mendukung satu dengan yang lain dan berbahagia selalu.
14. Kasih Otavia Limbong dan Cindy Claudia yang sudah membantu dan mendukung penulis dari awal seminar proposal hingga selesai. Kiranya kita saling mendukung dan berbahagia selalu. Tetap lah menjadi *Adorable Representative MC for Youth (ARMY)* dalam *Bangtan Sonyeondan (BTS)*.
15. C1 Manajemen atas waktu 3,5 tahun yang telah kita lalui bersama, baik suka maupun duka dan segala hal-hal random yang kita lakukan. Kiranya di masa

yang akan datang kita dapat bertemu dan bertukar cerita mengenai apa yang kita lalui setelah menyelesaikan masa perkuliahan.

16. Ners ICU, PICU, NICU dan CATHLAB yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dan selalu memperbolehkan penulis untuk menggunakan printer serta komputer dalam pengerjaan perbaikan skripsi.
17. Grup music K-Pop *Bangtan Sonyeondan* (BTS), yaitu Kim Namjoon, Kim Seokjin (Bias Saya), Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, dan Jeon Jungkook. Terimakasih untuk lagu yang telah di rilis, terkhusus lagu *Magic Shop* dan *Spine Breaker* yang mengartikan bahwa kalian memberikan dukungan kepada pendengar serta mengajarkan agar tidak mengikuti gengsi dengan cara mematahkan tulang punggung orang tua.
18. Teman-teman Manajemen Stambuk 2021 yang sudah mau berbagi informasi walau pun kita tidak terlalu mengenal dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah mendukung penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum dapat dikatakan sempurna karena masih banyak kesalahan baik dari kata, kalimat, penulisan, dan lain - lain. Oleh karena itulah penulis minta maaf dan besar harapan penulis agar para pembaca memberi saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Penulis



Anastasya Manalu

218320284

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	13
1.4 Tujuan Penelitian .....	14
1.5 Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>15</b>
2.1 Kinerja Karyawan .....	15
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	16
2.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan.....	17
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.2 Disiplin Kerja.....	18
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	18
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	19
2.2.3 Macam-Macam Disiplin Kerja .....	20
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja .....	21
2.3 Beban Kerja .....	22
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	22
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	23
2.3.3 Indikator Beban Kerja .....	23
2.4 Penelitian Terdahulu .....	24
2.5 Kerangka Konseptual .....	27
2.6 Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu.....	29
3.1.1 Jenis Penelitian .....	29
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	29
3.1.3 Waktu Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	30
3.2.1 Populasi Penelitian.....	30
3.2.2 Sampel Penelitian .....	30
3.3 Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengumpulan .....	31
3.3.1 Jenis Data .....	31
3.3.2 Sumber Data .....	31
3.3.3 Metode Pengumpulan Data .....	31
3.4 Skala Pengukuran Variabel.....	32
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	32

3.6 Teknik Analisis Data .....	34
3.6.1 Uji Validitas.....	34
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	35
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	36
3.7.1 Uji Normalitas .....	36
3.7.2 Uji Multikolonieritas .....	37
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	38
3.8 Uji Statistik .....	38
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	38
3.8.2 Uji Regresi Linear Berganda .....	39
3.9 Uji Hipotesis .....	40
3.9.1 Uji Parsial (Uji t).....	40
3.9.2 Uji Simultan (Uji F) .....	40
3.10 Koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ).....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42
4.2 Karakteristik Responden .....	42
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.2.2 Berdasarkan Usia .....	43
4.2.3 Berdasarkan Pendidikan.....	43
4.2.4 Berdasarkan Masa Bekerja .....	44
4.2.5 Berdasarkan Jabatan.....	45
4.3 Analisis Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
4.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	46
4.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	49
4.3.3 Variabel Beban Kerja (X2).....	50
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	52
4.4.1 Uji Normalitas .....	52
4.4.2 Uji Multikolonieritas .....	54
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	55
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
4.6 Uji Hipotesis .....	57
4.6.1 Uji Parsial (Uji Statistik t) .....	57
4.6.2 Uji Simultan (Uji Statistik F) .....	58
4.7 Uji koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	59
4.8 Pembahasan .....	59
4.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	59
4.8.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.8.3 Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	61
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran Penelitian .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Terhadap Kinerja .....	8
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan .....	9
Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan .....	10
Tabel 1.4 Data Pelanggaran Grooming Karyawan .....	10
Tabel 1.5 Data Unit Yang Dikerjakan Karyawan.....	11
Tabel 1.6 Data PJKP .....	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian .....	31
Tabel 3.2 Instrument Skala Likert .....	34
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2) .....	37
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	36
Tabel 4.1 Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Kriteria Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan .....	44
Tabel 4.4 Kriteria Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	44
Tabel 4.5 Kriteria Responden Berdasarkan Jabatan .....	45
Tabel 4.6 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	46
Tabel 4.7 Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	48
Tabel 4.8 Variabel Beban Kerja (X2).....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial t .....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan F .....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 SOP PT. SAS dan SOP Rumah Sakit .....	5
Gambar 1.2 Standard Pakaian .....	9
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot.....	53
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot.....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2 Tabulasi Data Jawaban.....	71
Lampiran 3 Output Hasil Uji Statistik .....	73
Lampiran 4 Surat Izin Reseach .....	79
Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	80



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa terlepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Dampak secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat.

Pemerintah memberikan keleluasan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pemain (pengusaha) untuk lebih ulet lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisiensi dan efektif perusahaan berharap agar terus bertahan di era persaingan yang kian sengit. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan tidak semudah seperti membalikkan telapak tangan, karena diperlukannya suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi, yang dimana didalam suatu perusahaan diperlukan pula suatu sistem yang dapat menunjang kinerja perusahaan tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan kerja sama yang baik antara komponen didalamnya.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas juga dari masalah yang berkaitan dengan Disiplin Kerja. Disiplin Kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Semangat kerja dapat diukur melalui absensi karyawan, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, dan pimpinan, Hasley. Berdasarkan kamus Bahasa Indonesia, absen adalah tidak bekerjanya seorang pegawai pada saat hari kerja, karena sakit, izin, alpha atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pegawai. Absensi adalah Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia ketidakhadiran seseorang dari tugas atau kewajiban

Kinerja karyawan dengan beban kerja juga saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja kerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Apabila fisik seorang karyawan kurang memadai atau beban kerjanya berlebihan, pasti mengalami kesulitan dalam bekerja, yang akhirnya akan menyebabkan sakit-sakitan bekerja.

PT. Sukses Anugrah Sejahtera (SAS) adalah Perusahaan Multi Jasa Profesional, yang didirikan pada 26 Maret 2010, berpusat di Surabaya dan memiliki kantor cabang di Medan dan Jakarta. PT. SAS di pimpin oleh **Bapak Hartono Ewadi, SH, SE** sebagai CEO SAS Group. PT. SAS bergerak di bidang *Cleaning Service, Security, Handling & Managing People* dan *Pest Control*. PT. SAS adalah perusahaan jasa *Professional Cleaning Services* dan *Security Services* yang dikelola oleh tim yang berpengalaman dan berdedikasi serta memiliki komitmen terhadap *quality* dan *customer satisfaction*.

Visi dari PT. SAS ialah menjadi perusahaan jasa facility service yang BERKUALITAS & Paling DIPERCAYA. Dan misinya ialah: *deploy integrity manpower with attitude, skill & knowledge*. PT. SAS juga punya Value, yaitu;

*good people, passion & quality.* Tim SAS adalah individu-individu yang mempunyai Attitude, Motivasi, Tanggung Jawab dan Keberanian sehingga selalu memiliki passion yang sangat kuat dalam bekerja untuk mewujudkan kualitas bagi pelanggan.

PT.SAS banyak menjalin kerja sama dengan berbagai jenis perusahaan, salah satunya ialah Rumah Sakit. Maka peneliti akan melakukan penelitian pada area Rumah Sakit dan Rumah Sakit yang akan menjadi tempat penelitian ialah Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara. Rumah Sakit ini awalnya bernama "Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara", namun tepat pada perayaan Dies natalisnya yang ke 7, pada tanggal 13 mei 2023 telah diresmikan nama baru yaitu: "Rumah Sakit Pendidikan Prof Dr Chairuddin Panusunan Lubis". PT SAS menjalin kerja sama di rumah sakit tersebut dalam bidang Professional Cleaning Services, dengan jumlah karyawan sebanyak 92 orang.

Struktur organisasi PT.SAS pada area Rumah Sakit tersebut terdiri dari:

Houskeeper	: Dedek Suhendra
Supervisor	: Adisty Yundari
Team leader	: 1. Hasan Basri
	2. Novia Veronika
	3. Muhammad Reza
	4. Verasanti Harianja

PT SAS juga memiliki *Standard Operating Procedure* (SOP) yang dimana SOP merupakan seperangkat instruksi tertulis yang menggambarkan proses langkah demi langkah yang harus diambil untuk melakukan aktivitas rutin dengan benar. SOP harus diikuti dengan cara yang sama setiap saat untuk menjamin bahwa organisasi tetap konsisten dan sesuai dengan peraturan industri dan standar bisnis.

Berikut SOP PT.SAS yang digabungkan dengan SOP Rumah Sakit:



**Gambar 1.1**  
**SOP PT. SAS dan SOP Rumah Sakit**

Dikarenakan PT. SAS melakukan kerja sama dengan rumah sakit tersebut, maka peneliti telah melakukan pra-survey pada bulan september kepada para staff rumah sakit dengan jumlah 10 orang, keluarga pasien yang menginap dengan jumlah 10 orang dan pasien rawat jalan dengan jumlah 10 orang untuk menilai bagaimana kinerja karyawan PT.SAS.

Berikut ini penulis melampirkan data nama para staff rumah sakit, keluarga pasien yang menginap dan pasien rawat jalan.

No	Data Nama Para Staff Rumah Sakit	Data Nama Keluarga Pasien Yang Menginap	Data Nama Pasien Rawat Jalan
1	Sri Budi Astuti (Kasub RS)	Keluarga Budiman (Pasien Mahoni)	Monalisa (Poli Ilmu Bedah)
2	Liza Chairiah (Staff Anestesi)	Keluarga Solman (Pasien Meranti)	Kristini (Poli Penyakit Dalam)
3	Hendrik (Staff Rekam Medik)	Keluarga Hemat (Pasien Cendana)	Arvansyah (Poli Gigi)
4	Margaretha (Kep. Ruangan ICU)	Keluarga Dewi (Pasien Zaitun)	Emia Vintanta (Poli Obgyn)
5	Rodearni (Kep. Ruangan PICU)	Keluarga Rahmansyah (Pasien ICU)	Bayu (Poli Kulit dan Kelamin)
6	Yunita (Kep. Ruangan Maternitas)	Keluarga Utari Bella (Pasien ICU)	Salma Nur (Poli Kecantikan)
7	Jenny (Kep. Ruangan Cendana/Zaitun)	Keluarga Olivia (Pasien Maternitas)	Meka Lince (Poli Mata)
8	Riska (Kep. Ruangan Mahoni/Meranti)	Keluarga Hernawa (Pasien Maternitas)	Parida Hanum (Poli Saraf)
9	Lenny (Kep. Ruangan Instalasi Bedah Pusat)	Keluarga Farhan (Pasien Anak PICU)	Gregorius (Poli Kejiwaan)
10	Nurhayati (Perawat Poli)	Keluarga Nurcaya (Pasien Bayi NICU)	Nining Mulyati (Poli Paru)

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Pasien Rawat Jalan, Keluarga Pasien dan Staff Rumah Sakit Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAS**

No	Jenis ruangan	Bersih	Kotor
1	Kebersihan ruangan staff	4	6
2	Kebersihan ruangan pasien	3	7
3	Kebersihan ruang tunggu keluarga pasien	4	6
4	Kebersihan kamar mandi/toilet	12	18

Sumber: Pra survey (2024)

Pada tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa penilaian yang di dapat mengenai pelayanan karyawan PT.SAS sangat buruk. Hal itu yang membuat terjadinya fenomena masalah mengenai turunnya kinerja karyawan PT SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara.

Terlihatnya fenomena masalah yang berhubungan dengan menurunnya kinerja karyawan itu disebabkan oleh ketidakpedulian atau kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja, kemudian kurangnya kedisiplinan karyawan seperti dilihat dari frekuensi kehadiran, mematuhi jam kerja serta kurangnya ketaatan karyawan terhadap standar yang telah diterapkan perusahaan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi berantakan serta tidak tepat waktu sehingga dinilai bahwa kinerja mereka menurun terhadap perusahaan. PT. SAS pada RS. Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara memiliki standar pengukuran kedisiplinan kerja, yaitu:

1. Adanya buku absensi manual yang mencatat tentang ketepatan waktu ataupun ketidak hadiran karyawan dengan Standar jam kerja dimulai jam 06.00 wib - 15.00 wib.

Berikut ini peneliti melampirkan data absensi karyawan PT. SAS pada RS Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara dari bulan Januari sampai Agustus 2024.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan PT. SAS**  
**Bulan Januari – Agustus 2024**

BULAN	HARI KERJA	JUMLAH KARYAWAN	HK x JK	ABSESNSI KARYAWAN			JUMLAH ABSENSI	(% )
				TK	S	I		
JANUARI	27	92	2.484	35	22	15	72	2.90%
FEBRUARI	25	92	2.300	20	18	6	44	1.91%
MARET	27	92	2.484	42	10	8	60	2.41%
APRIL	26	92	2.392	44	17	6	67	2.80%
MEI	27	92	2.484	57	10	15	82	3.30%
JUNI	26	92	2.392	52	9	13	74	3.09%
JULI	27	92	2.484	49	21	4	74	2.98%
AGUSTUS	27	92	2.484	62	15	9	86	3.46%

Sumber: PT. SAS, 2024

Menurut Hasibuan (2017:51) ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah absen per bulan}}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Absensi PT. SAS area RS. Prof. DR. Chairuddin P. Lubis terdiri dari:

1. Tanpa keterangan (TK) yang merupakan ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas.
2. Sakit (S) merupakan izin sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter jika lebih dari 3 hari.
3. Izin (I) merupakan absensi dengan pemberitahuan bahwa karyawan yang bersangkutan ada urusan penting

Dari Tabel 1.2 dapat kita lihat pada bulan Agustus terjadi peningkatan absensi yang cukup tinggi dengan persentase tingkat absensi 3.46%, hal itu disebabkan karena menurunnya disiplin karyawan.

Berikut ini peneliti melampirkan jumlah keterlambatan karyawan PT. SAS pada RS Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara dari bulan Januari sampai Agustus 2024

**Tabel 1.3**  
**Data Keterlambatan Karyawan PT. SAS**  
**Bulan Januari – Agustus 2024**

BULAN	HARI KERJA	JUMLAH KARYAWAN	HK X JK	FREKUENSI KETERLAMBATAN	%
JANUARI	27	92	2.484	120	4.83%
FEBRUARI	25	92	2.300	115	5.00%
MARET	27	92	2.484	175	7.05%
APRIL	26	92	2.392	135	5.64%
MEI	27	92	2.484	92	3.70%
JUNI	26	92	2.392	88	3.68%
JULI	27	92	2.484	144	5.79%
AGUSTUS	27	92	2.484	183	7.37%

Sumber: PT. SAS, 2024

$$\text{Tingkat Keterlambatan} = \frac{\text{Jumlah keterlambatan}}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Dari Tabel 1.3 dapat kita lihat pada bulan Agustus terjadi peningkatan keterlambatan yang cukup tinggi dengan persentase keterlambatan 7.37%.

## 2. Standar Pakaian (Grooming)

Standard pakaian (Grooming) yang di buat oleh PT.SAS adalah mutlak dan tidak bisa tawar-menawar, karena terkadang dari grooming para klien atau pun atasan bisa menilai bagaimana karakter karyawan PT. SAS dalam bekerja.



**Gambar 1.2**  
**Standar Pakaian**

Berikut ini peneliti melampirkan data pelanggaran grooming yang dominan dilakukan oleh karyawan PT. SAS pada RS. Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara dari bulan Januari sampai Agustus 2024.

**Tabel 1.4**  
**Data Pelanggaran Grooming Karyawan PT. SAS**  
**Bulan Januari – Agustus 2024**

**Pria**

BULAN	JK	PRIA			TOTAL
		RAMBUT PANJANG	KUKU PANJANG	BERKUMIS/ BERJENGGOT	
JANUARI	42	33	20	15	68
FEBRUARI	42	20	15	10	45
MARET	42	35	9	13	57
APRIL	42	39	18	25	82
MEI	42	19	10	15	44
JUNI	42	32	32	20	84
JULI	42	10	21	23	54
AGUSTUS	42	22	15	20	57

**Wanita**

BULAN	JK	WANITA			TOTAL
		KUKU PANJANG	TIDAK MEMAKAI HARNET	TIDAK BERMAKE-UP	
JANUARI	50	25	15	10	50
FEBRUARI	50	15	17	21	53
MARET	50	33	10	20	63
APRIL	50	21	24	18	63
MEI	50	19	22	17	58
JUNI	50	12	31	13	56
JULI	50	27	19	23	69
AGUSTUS	50	37	20	27	84

Sumber: PT. SAS, 2024

Dari Tabel 1.4 dapat kita lihat pada bulan Agustus terjadi peningkatan pelanggaran yang cukup tinggi dengan jumlah pelanggaran pria 96 dan jumlah pelanggaran wanita 84.

3. Pelanggaran Berat

Sanksi yang akan diberikan kepada karyawan yaitu Pemecatan.

Contoh pelanggaran: Penipuan atau pencurian, dan berkelahi

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, berhubungan dengan Beban Kerja. Standar Beban Kerja PT. SAS pada RS Prof. Dr. Chairuddin P. Lubis pada umumnya ialah:

1. Target yang harus dicapai

Karyawan setiap hari memiliki target dalam membersihkan ruangan, dimana setiap karyawan membersihkan 5 ruangan yang dimulai dari jam 06.00 WIB sampai 10.00 WIB, kemudian dilanjutkan dengan mengerjakan PJKP (Program Jadwal Kerja Periodik) minimal 2 pekerjaan dan maksimal 3 pekerjaan, dimana setiap PJKP tersebut dikerjakan  $\leq 1$  jam, dan PJKP tersebut dilaporkan sebagai bukti karyawan sudah melakukan progres.

**Tabel 1.5**  
**Data Unit Yang Dikerjakan Karyawan PT. SAS Pada RS Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara**

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	UNIT YANG DIBERSIHKAN/HARI	JUMLAH SELURUH UNIT
JANUARI, FEBRUARI, MARET, APRIL, MEI, JUNI, JULI, AGUSTUS	92	5	460

Sumber: PT. SAS, 2024

**Tabel 1.6**  
**Data PJKP (Program Jadwal Kerja Periodik)**

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	PJKP YANG DIKERJAKAN/ORANG		
		1	2	3
JANUARI	92	15	30	47
FEBRUARI	92	22	20	50
MARET	92	28	27	37
APRIL	92	10	50	32
MEI	92	20	46	26
JUNI	92	59	14	19
JULI	92	46	31	15
AGUSTUS	92	60	19	13

Sumber: PT. SAS, 2024

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa pada bulan Juni sampai Agustus banyak karyawan yang lebih memilih mengerjakan 1 PJKP, hal itu disebabkan karena banyaknya tuntutan dari perusahaan tanpa mengetahui keadaan karyawan, yang dimana karyawan juga mengalami banyak komplain dan taruna dari Client.

2. Fasilitas pendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya baik dari segi ruangan atau bahkan peralatan yang digunakan masih kurang memadai misalnya ruangnya yang kurang luas dan fasilitas kurang lengkap atau pun rusak.

Standar Kinerja Karyawan PT. SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara ialah:

1. Lean SAS Sigma, yang artinya sebuah metode yang diterapkan mengacu kepada Six Sigma (*Define, Measure, Analyze, Improve, Control*) sebagai solusi dalam menjaga kualitas. Metode ini berguna untuk mewujudkan kepuasan pelanggan yang lebih optimal.
2. Peningkatkan standard manpower sebagai perwujudan creating value “good people”, memerlukan mekanisme yang sistematis sehingga tidak ditemukan lagi pelayanan yang “cacat” (zero defect).

Maka dari itu penulis mengangkat judul penelitian skripsi tentang.

**“PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES ANUGRAH SEJAHTERA PADA RUMAH SAKIT PROF. DR. CHAIRUDDIN PANUSUNAN LUBIS UNIVERSITAS SUMATERA UTARA”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dilihat dari penilaian pasien rawat jalan, keluarga pasien yang menginap dan para staff rumah sakit, yang dimana karyawan PT.SAS bekerja tidak sesuai dengan SOP. Kemudian dapat dilihat juga dari kurangnya kedisiplinan karyawan dari data absensi, data keterlambatan dan data pelanggaran yang sering dilakukan karyawan. Selain itu juga, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena dari data PJKP terlihat bahwa karyawan harus mengerjakan lebih dari 1 PJKP, padahal karyawan juga sering mendapatkan komplinan atau pun taruna dari client yang harus dikerjakan atau diselesaikan pada hari itu juga.

## 1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara

#### 1.5 Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran mengenai pengaruh dari beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat lebih memperhatikan lagi para karyawannya.

##### 2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan referensi, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan. Menurut Mangkunegara (2019:75) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sinambela (2020:480), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Budiyanto & Mochklas (2020:9) Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut

kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Maka kesimpulan dari pendapat di atas, ialah, Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan, Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa standar kinerja efektif merupakan elemen penting dalam proses review kerja. Standar kinerja

efektif menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami oleh pekerja

### 2.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (Performance appraisal) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang. Penilaian kinerja ini mencakup kegiatan untuk memonitor pelaksanaan pekerjaan karyawan apakah sudah sesuai dengan keinginan organisasi.

Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:25) mengemukakan bahwa “penilaian kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, dan akuntabilitas pegawai, serta kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan.

### 2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing;

3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan;
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 2.2 Disiplin Kerja

### 2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Menurut Hasibuan (2019:444) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2019:123) "Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Afandi (2021:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2019:135), diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.
3. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan melekat (Waskat) merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
6. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.
8. Hubungan kemanusiaan, terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

### 2.2.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

#### 2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:195) indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Indikator Pengukuran Waktu Secara Efektif

Indikator pengukuran waktu secara efektif diukur dengan menggunakan dua sub indikator yaitu:

- a) Ketaatan
- b) Ketepatan

2. Indikator Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas

Indikator tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diukur dengan menggunakan empat sub indikator yaitu:

- a) Motif
- b) Loyalitas
- c) Pekerjaan
- d) Pakaian

3. Indikator Absensi

Indikator Absensi diukur dengan menggunakan empat sub indikator, yaitu:

- a) Jam kerja
- b) Tidak masuk kerja

c) Meninggalkan tempat kerja

d) Cuti

## 2.3 Beban Kerja

### 2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan untuk segera diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Nawawi (2019:170) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Menurut Kasmir (2019:40) beban kerja adalah perbandingan antara jumlah waktu baku yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap jumlah waktu standar dikalikan dengan 100%.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Menurut Budiasa (2021: 30) beban kerja adalah persepsi karyawan mengenai aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan upaya yang mereka lakukan untuk menghadapi permasalahan di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh para karyawan atau pekerja dengan

jumlah atau frekuensi tertentu, dan dengan jumlah kapasitas waktu tertentu sehingga tujuan organisasi tercapai.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:32) terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya adalah:

1. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan. Aspek beban kerja eksternal sering disebut dengan stresor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah:
  - a. Tugas-tugas (task)
  - b. Organisasi kerja
  - c. Lingkungan kerja
2. Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Secara ringkas faktor internal meliputi:
  - a. Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi.
  - b. Faktor psikis, yang meliputi motivasi, kepercayaan, persepsi, kepuasan, keinginan, dan lain-lain.

### 2.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:35), adapun indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban mental adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Indikator dari beban mental yaitu: pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.
2. Beban waktu adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Indikator dari beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang.
3. Beban fisik adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian, tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

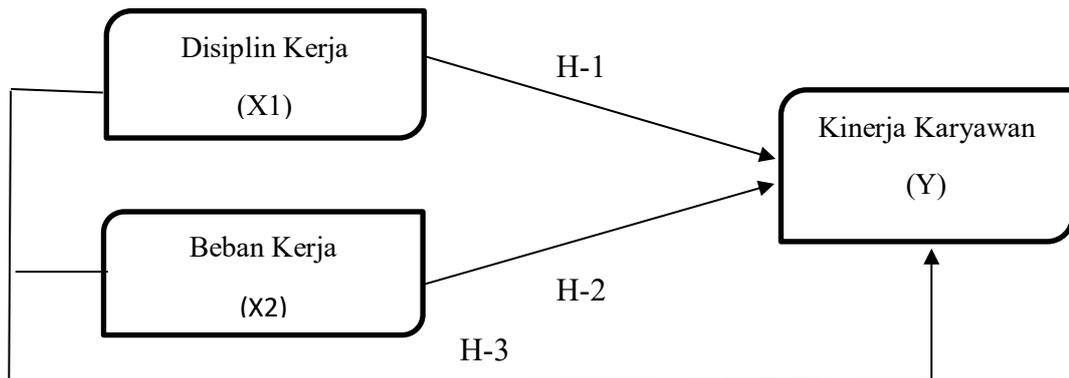
No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kristin & Manullang (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dari Uji t disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).</li> <li>2. Dari Uji t disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).</li> <li>3. Dari Uji f disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).</li> </ol>
2	Fadyla dan Rumengan (2021)	Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan pajak dan retrebusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dari hasil uji secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.</li> <li>2. Dari hasil uji secara parsial terhadap variabel penelitian antara beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.</li> <li>3. Dari hasil uji secara parsial terhadap variabel penelitian antara semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil</li> <li>4. Dari hasil uji secara silmultan disimpulkan disipin kerja, beban kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai negeri sipil.</li> </ol>
3	Kurnia dan Sitorus (2022)	Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Ekspres Batam	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam uji t Beban X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.</li> <li>2. Dalam uji t Disiplin Kerja X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.</li> <li>3. Dalam uji f Beban kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4	Santanu dan Madhani (2022)	Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi kurir studi pada j&t express garut 01 (PT. Global Jet Express))	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dari uji korelasi sederhana pengaruh stres kerja (X1) positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</li> <li>2. Dari uji korelasi sederhana beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</li> <li>3. Dari uji korelasi berganda stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</li> </ol>
5	Kaslinda, Ronny, dan Sari (2022)	Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).</li> <li>2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).</li> <li>4. Beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)</li> </ol>
6	Witara dan Setiyawan (2023)	Pengaruh beban kerja, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Mitra Sidoarjo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja menyampaikan pengaruh yang negatif dan signifikan kepada kinerja karyawan.</li> <li>2. Pelatihan menyampaikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.</li> <li>3. Disiplin kerja menyampaikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.</li> <li>4. Beban kerja pelatihan dan disiplin kerja secara serempak menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan.</li> </ol>
7	Syach, Purnama, dan Syach (2023)	Pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
8	Elisabeth Nona Selvin, Antonius Philippus Kurniawan dan Victor Eko Transilvanus (2023)	Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil; Kabupaten Sikka	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y)</li> <li>2. Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y)</li> <li>3. Beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).</li> </ol>

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
9	Indriani et al., (2023)	Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi perkreditan PT. Bank Negara Indonesia persero kantor kas hangtuah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
10	Crisnandi dan Chaerudin (2024)	Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pada PT Concord Industry	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dari hasil Uji t disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Concord Industry</li> <li>2. Hasil Uji t disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) PT Concord Industry</li> <li>3. Dari Uji f Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Concord Industry</li> <li>4. Dan juga berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara Bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. kinerja karyawan PT. Concord Industry</li> </ol>

## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka teoritis secara teoritis akan menghubungkan variable penelitian, yaitu variable bebas dan variable terikat. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Disiplin kerja dan Beban kerja Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Sukses Anugerah Sejahtera pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara

H2: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Sukses Anugerah Sejahtera pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara

H3: Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja

karyawan PT. Sukses Anugerah Sejahtera pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara.

### BAB III METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu

##### 3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

##### 3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis Universitas Sumatera Utara, yang beralamat di Jl. Dr. Mansyur No.66, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154

##### 3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2024 sampai dengan januari 2025. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2024				2025		
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pengajuan Judul							
2	Bimbingan Proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pengumpulan Data Dan Analisis Data							
5	Seminar Hasil							
7	Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi							
8	Sidang Meja Hijau							

## 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

### 3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan. Lubis (USU), yaitu sebanyak 92 orang.

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2021:127) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling*, dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Menurut (Sugiyono, 2021) *Nonprobability Sampling* merupakan teknik mengambil sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut (Tarjo, 2019:57) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 92 karyawan.

### **3.3 Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengumpulan**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah data berjenis kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang disajikan secara numerik, termasuk apapun yang dapat dihitung, diukur, atau diberi nilai numerik. Menurut Sugiyono (2019), data kuantitatif adalah data penelitian yang berbentuk angka-angka, dan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden.

#### **3.3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dan data sesuai dengan cakupan penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner, yaitu teknik sejumlah pertanyaan tertulis disebarkan kepada partisipan untuk dijawab. Hasil responden dari partisipan kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 25 (Statistical Product and Service Solution).

### 3.4 Skala Pengukuran Variabel

Menurut sugiyono (2019) mengemukakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur perilaku, pendapat serta persepsi seorang atau sekelompok orang perihala fenomena sosial. Skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa perntaan atau pertanyaan. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Skor Nilai angket**

Item Instrumen	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Peneitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen. Adapun menurut Sugiyono (2019:69) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab

perubahan nya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dibawah Ini definisi Operasional dalam penelitian yang akan dilakukan:

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2019: 75) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja,</li> <li>3. Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab terhadap pekerjaan</li> </ol>	Likert
Disiplin Kerja (X1)	Menurut Hasibuan (2019:444) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indikator pengukuran waktu secara efektif yaitu: Ketaatan dan ketepatan.</li> <li>2. Indikator tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yaitu: Motif, loyalitas, pekerjaan dan pakaian</li> <li>3. Indikator absensi yaitu: Jam kerja, tidak masuk kerja, meninggalkan tempat kerja dan cuti</li> </ol>	Likert
Beban Kerja (X2)	Menurut Budiasa (2021: 30) beban kerja adalah persepsi karyawan mengenai aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan upaya yang mereka lakukan untuk menghadapi permasalahan di tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban mental</li> <li>2. Beban waktu</li> <li>3. Beban fisik</li> </ol>	Likert

### 3.6 Teknik Analisis Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2021:66) bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Dalam penelitian ini, data di uji melalui analisis statistik dengan mengalkulasikan korelasi antara setiap pertanyaan dan total skor menggunakan pendekatan metode yang telah ditetapkan yaitu Pearson Correlation. Metode ini dipergunakan untuk perhitungan koefisien korelasi berdasarkan pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner. Uji validitas membandingkan ( $r$  hitung) dengan total hasil output (corrected item correlation) dengan nilai korelasi tabel ( $r$  tabel) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2$ , dan tingkat signifikansi ( $sig$ ) 0,05 atau 5% total correlation. Kriteria validitas 29 dinyatakan terpenuhi jika nilai  $r$  hitung lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $r$  tabel, menunjukkan data yang diperoleh valid (Kemmer, 2022).

Hasil Uji Validitas dengan sampel 30, maka dapat dihitung  $30-2 = 28$  dengan alpha 5% atau 0,05. Maka model dianggap valid jika tingkat signifikansi  $> 0,361$ . Apabila  $r$  hitung lebih besar dibandingkan  $r$  tabel maka butir-butir pertanyaan dinyatakan valid.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Keterangan</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,366	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,431	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,516	0,361	Valid

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)**

<b>Keterangan</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,818	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,831	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,885	0,361	Valid

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)**

<b>Keterangan</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,842	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,907	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,873	0,361	Valid

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran menunjukkan konsistensi yang sama dari satu waktu ke waktu yang lain. Derajat reliabilitas dinyatakan dalam nilai koefisien, yang disebut sebagai koefisien reliabilitas, menggambarkan seberapa besar konsistensi hasil pengukuran. Reliabilitas diuji dalam penelitian ini melalui penerapan metode Cronbach's alpha ( $\alpha$ ), apabila nilai Cronbach alpha melebihi ( $>$ ) 0,600. Oleh karena itu, instrumen pengukuran tersebut dianggap reliabel (Kemmer, 2022).

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Keterangan</b>	<b>Cronbach alpha</b>	<b>Cronbach alpha Standard</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Karyawan	0,638	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,797	0,600	Reliabel
Beban Kerja	0,842	0,600	Reliabel

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2021:196) dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal.

- a. Normalitas dapat di lihat pada Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (bell shaped). Data yang baik artinya data yang mempunyai pola distribusi normal. Bila data menghadap kekanan data tidak berdistribusi secara normal.
- b. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plots.

1. Data berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.
  2. Data tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.
- c. Dalam penelitian ini uji normalitas dilengkapi dengan uji statistik menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05.

Pengambilan keputusan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau 5%.
2. Data dinyatakan tidak berdistribusi normal, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau 5%.

### 3.7.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas menurut Ghozali (2021:157) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation factor). Nilai cut off yang umum digunakan dalam mendeteksi adanya multikolonieritas adalah tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$ .

1. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, jika nilai tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ .
2. Dapat diindikasikan bahwa terjadi multikolonieritas, jika nilai tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$ .

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021:178) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi ditentukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$ ) yang telah di studentized. Dasar analisis:

1. Jika dalam grafik terlihat pola khusus seperti bergelombang, perluasan, dan penyusutan, maka bisa diindikasikan adanya isu heteroskedastisitas.
2. Jika dalam visualisasi tidak ada pola yang jelas terlihat dan jika titik-titik tersebar di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y, maka tidak ada kejadian heteroskedastisitas yang signifikan.

## 3.8 Uji Statistik

### 3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Salah satu teknik analisis yang diterapkan adalah statistik deskriptif yaitu untuk memberikan ikhtisar atau penjabaran mengenai data, termasuk nilai rata-rata, nilai tertinggi, dan nilai terendah, serta deviasi standar (Widiyanto & Hayaty, 2019).

Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif menggambarkan data dalam bentuk tabel, persentase, dan frekuensi dengan nilai-nilai yang ditampilkan sebagai berikut:

1. Rata-rata ( $\bar{X}$ ) atau nilai mean.
2. Modus ( $M_o$ ) atau nilai dengan frekuensi tertinggi.
3. Median ( $M_e$ ) atau nilai tengah yang memisahkan 50% frekuensi di atas dan 50% frekuensi di bawah.
4. Standar deviasi atau akar kuadrat dari varians.
5. Nilai maksimum atau nilai tertinggi dari data yang ada.
6. Nilai minimum atau nilai terendah dari data yang ada.

Kecenderungan penilaian yang diberikan oleh responden pada item pernyataan dideskripsikan dengan melihat nilai rata-rata, dengan menggunakan rumus penghitungannya.

### 3.8.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui efek (pengaruh) antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini teknis analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda, dimana data yang dikumpulkan melalui kuesioner lalu diolah dengan bantuan program SPSS.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Beban Kerja

a = konstanta

$\beta$  1,2 = Koefisien regresi

e = *Error* (tingkat kesalahan) yaitu 10%

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021:148). Bila nilai signifikansi kurang dari 0,05, ini menandakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Diterima jika nilai thitung < ttabel dan sig >  $\alpha$ .
- Ditolak jika nilai thitung > ttabel dan sig <  $\alpha$ .

#### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen secara bersama - sama mempengaruhi variabel dependen, jika nilai

probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 5%) (Ghozali, 2021:148). Uji simultan juga melibatkan perbandingan antara signifikansi F yang dihitung dengan kriteria berikut:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada 0,05, maka  $H_1$  diterima.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada 0,05, maka  $H_1$  ditolak.

### 3.10 Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2021:147).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

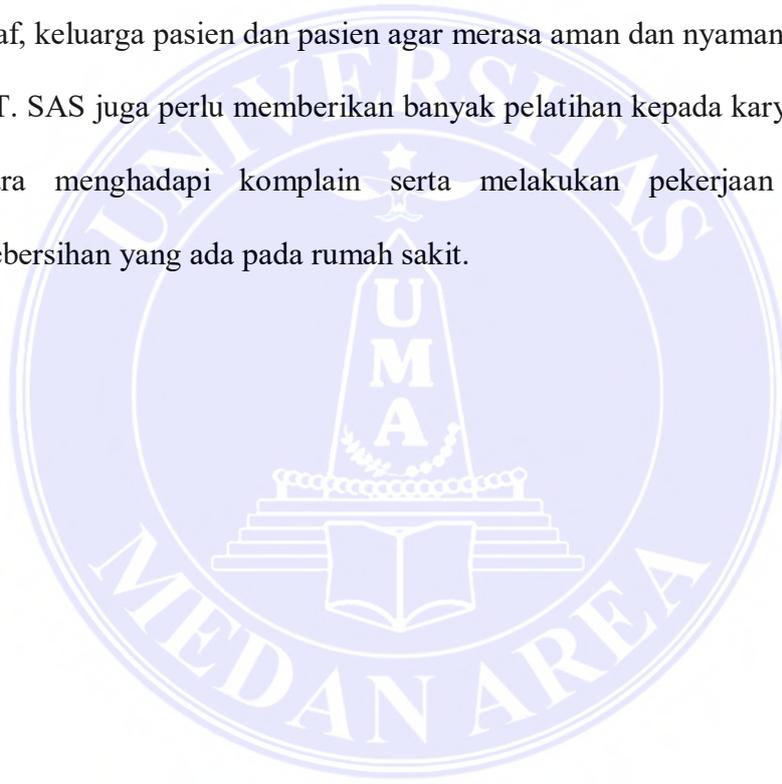
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 diterima, karena Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja para karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan untuk menciptakan kualitas. Disiplin kerja juga dapat meningkatkan kesadaran, kepercayaan, dan loyalitas karyawan kepada perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H2 diterima, karena Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan membuat keadaan karyawan menjadi malas untuk bekerja, depresi dan resain.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H3 diterima, karena Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila secara bersama sama, maka disiplin kerja dan beban kerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT. SAS sebaiknya terus meningkatkan kedisiplinan para karyawannya agar dapat menciptakan kualitas dan mempertahankan kualitas yang telah dikerjakan.
2. PT. SAS memberikan tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan agar mengurangi komplain yang di berikan oleh client.
3. PT. SAS juga harus lebih memberikan pelayanan yang terbaik kepada para staf, keluarga pasien dan pasien agar merasa aman dan nyaman
4. PT. SAS juga perlu memberikan banyak pelatihan kepada karyawan agar tau cara menghadapi komplain serta melakukan pekerjaan sesuai SOP kebersihan yang ada pada rumah sakit.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, Faizah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Andra, Nadila Kurnia, dan David Humala Sitorus. (2022) " Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Ekspres Batam". Budiasa, I. Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77–85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10963329>
- Dewi, D.P & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: UNPAM PRESS.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Elisabeth Nona Selvin, Antonius Philippus Kurniawan, & Victor Eko Transilvanus. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 121–132. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.21>
- Fadyla, S. N., & Rumengan, M. T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 11(3), 232–242.
- Fauzi, Ahhmad dan Hidayat, Rusdi. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga Univerity Press.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. (Jurnal)
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan H Malayu, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-23)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*,

2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>

Kaslinda, S. C., Ronny, Z. T., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA

Kemmer. (2022). Validitas dan Reliabilitas: Arti, Perbedaan, dan Contoh. Sampoernauniversity. <https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/validitasdan-reliabilitas-arti-perbedaan-dan-contoh>

Kristin, A. D. E., & Manullang, B. R. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln ( Persero ) Area Medan Skripsi Disusun Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.

Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Independen Komunikasi Dan Kepemimpinan Dan Variabel Dependen Kinerja Karyawan. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57.

Koesomowidjojo, S.M. 2017. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Nadeak, L. (2020). Desain Elemen Struktur Beton Bertulang Tahan Gempa. Dengan Sistem Rangka Pemikul Momen Khusus (Srpmk).

Nawawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio*, 170-183.

Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>

Sinambela. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, April 2018. ISBN: 978- 602-217-935-1. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syach, A. R., Purnama, Y. H., & Syach, A. R. (2023). *KARYAWAN Contact : 2(5)*, 76–81.

Tarjo. (2019). Metode Penelitian Sistem 3x Baca. In Tarjo, Metode Penelitian Sistem 3x Baca (p. 68). Yogyakarta: Deepublish.

Vanchapo, S.Kep, M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media

Widiyanto, B., & Hayaty, M. (2019). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penjualan Berbasis Search Engine Optimazion Pada Burgeon Indonesia. *INFOS Journal*, 1(2), 7–12.

Witara, K., & Setiyawan, B. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prima Mitra Piranti Sidoarjo. *Media Mahardhika*, 21(3), 378–391.  
<https://doi.org/10.29062/mahardhika.v21i3.622>



## Lampiran 1

### Kuesioner Penelitian

#### Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap

#### Kinerja Karyawan PT. SAS pada Rumah Sakit

Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis

Universitas Sumatera Utara.

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### I. Petunjuk Pengisian (No. Responden: )

Di bawah ini terdapat sejumlah pertanyaan dari setiap variabel pada penelitian ini. Bapak/Ibu, Saudara/i diharapkan dapat mengisi/memilih satu jawaban dari beberapa pilihan yang disediakan dengan cara mencontreng atau menyilang.

*Keterangan :*

STS = Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

TS = Tidak Setuju : dengan Skor 2

N = Netral : dengan Skor 3

S = Setuju : dengan Skor 4

SS = Sangat Setuju : dengan Skor 5

#### II. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :  Laki - Laki  
 Perempuan
2. Usia :  17 Tahun - 25 Tahun  
 26 Tahun - 30 Tahun  
 31 Tahun - 35 Tahun  
 >36 Tahun
3. Pendidikan :  SMA/SMK  
 Diploma (D1, D2, D3)  
 Sarjana (S-1)
4. Masa Bekerja :  < 2 Tahun  
 3 Tahun - 6 Tahun  
 7 Tahun - 10 Tahun  
 > 11 Tahun
5. Jabatan :

### III. Daftar Pernyataan

#### 1. Disiplin Kerja sebagai Variabel Bebas (X1)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Indikator pengukuran waktu secara efektif yaitu: Ketaatan dan ketepatan.</b>					
Saya percaya bahwa pengelolaan waktu yang baik berkontribusi langsung pada hasil kerja yang optimal					
<b>Indikator tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yaitu: Motif, loyalitas, pekerjaan dan pakaian</b>					
Saya merasa tanggung jawab yang diberikan relevan dengan kemampuan dan peran saya					
<b>Indikator absensi yaitu: Jam kerja, tidak masuk kerja, meninggalkan tempat kerja dan cuti</b>					
Saya merasa dukungan dari atasan dapat membantu meningkatkan disiplin saya dalam kehadiran					

#### 2. Beban Kerja sebagai Variabel Bebas (X2)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Beban Mental</b>					
Saya merasa tuntutan pekerjaan saya terlalu tinggi					
<b>Beban Waktu</b>					
Banyaknya pekerjaan saya sering melebihi jam kerja yang telah ditentukan					
<b>Beban Fisik</b>					
Saya sering merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target karena kelelahan fisik					

### 3. Kinerja Karyawan sebagai Variabel Terikat (Y)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Kualitas kerja</b>					
Saya selalu berusaha meningkatkan keterampilan saya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan					
<b>Kuantitas kerja</b>					
Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang terbatas					
<b>Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab terhadap pekerjaan</b>					
Saya melaksanakan tugas pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					

## Lampiran 2

## Tabulasi Data Jawaban Responden

No. Responden	Disiplin Kerja (X1)			Total	Beban Kerja (X2)			Total	Kinerja Karyawan (Y)			Total
	D1	D2	D3		B1	B2	B3		K1	K2	K3	
1	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9
2	4	4	4	12	3	5	4	12	4	4	5	13
3	5	4	5	14	4	4	3	11	4	4	4	12
4	4	4	4	12	4	3	3	10	3	3	4	10
5	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12
6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9
7	4	3	4	11	5	4	5	14	4	3	4	11
8	5	3	3	11	4	5	4	13	4	3	4	11
9	3	3	3	9	4	4	5	13	3	3	3	9
10	4	4	4	12	3	4	3	10	3	3	3	9
11	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	5	13
12	4	5	4	13	5	4	4	13	5	4	5	14
13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
14	4	2	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12
15	3	3	4	10	4	4	5	13	4	4	4	12
16	4	3	3	10	4	5	5	14	4	3	4	11
17	4	4	4	12	5	3	3	11	4	3	4	11
18	3	4	3	10	4	4	3	11	5	4	3	12
19	5	4	4	13	5	5	3	13	4	4	4	12
20	5	4	4	13	2	4	4	10	3	4	3	10
21	5	4	5	14	3	3	5	11	3	4	5	12
22	5	5	5	15	5	4	4	13	4	4	4	12
23	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	4	11
24	4	4	4	12	3	4	3	10	4	3	4	11
25	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9
26	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
27	4	5	5	14	5	3	4	12	4	3	4	11
28	3	4	4	11	5	5	5	15	4	3	4	11
29	4	3	4	11	3	4	3	10	3	3	4	10
30	4	4	3	11	5	3	4	12	4	3	4	11
31	3	3	4	10	3	3	3	9	3	4	4	11
32	4	4	3	11	4	5	5	14	3	4	4	11
33	4	4	3	11	5	4	5	14	3	3	5	11
34	5	5	5	15	4	5	4	13	5	5	5	15
35	4	4	4	12	4	3	5	12	5	5	5	15
36	5	2	3	10	4	5	4	13	4	2	4	10
37	4	3	3	10	3	5	5	13	5	2	5	12
38	3	3	3	9	4	3	4	11	3	3	3	9
39	4	3	5	12	4	3	5	12	4	3	4	11
40	5	4	5	14	3	4	4	11	5	3	4	12
41	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9
42	3	4	5	12	2	4	5	11	5	3	4	12
43	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	3	10
44	4	4	4	12	4	4	3	11	4	3	4	11
45	4	4	5	13	3	5	3	11	4	3	5	12
46	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	3	9

47	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
48	3	4	4	11	3	4	3	10	5	5	3	13
49	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
50	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	4	12
51	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
52	5	5	5	15	3	4	3	10	5	4	5	14
53	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9
54	4	5	4	13	2	3	5	10	5	4	4	13
55	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
56	4	4	4	12	2	4	3	9	4	4	4	12
57	5	4	4	13	3	4	3	10	4	4	4	12
58	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	4	12
59	1	1	1	3	3	2	4	9	5	4	4	13
60	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9
61	4	4	4	12	3	2	3	8	1	4	5	10
62	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9
63	5	4	5	14	3	4	4	11	5	2	4	11
64	4	4	5	13	5	4	5	14	5	5	5	15
65	3	3	3	9	5	4	5	14	3	3	3	9
66	4	4	4	12	4	4	4	12	5	3	4	12
67	3	3	4	10	3	4	4	11	3	3	3	9
68	4	5	4	13	4	3	3	10	4	5	5	14
69	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	15
70	1	1	1	3	2	2	1	5	1	3	1	5
71	4	4	5	13	3	3	3	9	4	3	5	12
72	4	4	4	12	5	5	4	14	4	3	4	11
73	5	4	4	13	4	4	4	12	1	3	5	9
74	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	4	11
75	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	5	12
76	3	2	3	8	5	3	4	12	4	5	2	11
77	5	4	3	12	5	4	5	14	5	3	4	12
78	3	3	3	9	4	3	4	11	3	3	3	9
79	3	3	3	9	4	4	4	12	3	3	3	9
80	5	4	5	14	5	4	5	14	4	3	4	11
81	5	4	5	14	5	4	5	14	4	2	4	10
82	4	4	4	12	2	2	2	6	5	4	5	14
83	3	4	4	11	3	2	2	7	4	3	4	11
84	4	3	3	10	5	5	3	13	4	3	4	11
85	4	4	4	12	3	3	4	10	5	5	5	15
86	5	5	5	15	3	3	4	10	5	4	5	14
87	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9
88	5	5	4	14	1	2	1	4	4	4	5	13
89	4	4	4	12	2	2	3	7	4	3	4	11
90	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9
91	4	4	4	12	5	2	2	9	4	2	5	11
92	3		3	9	3	3	3	9	3	3	3	9

### Lampiran 3

#### Hasil Output Data Statistik SPSS 25

#### 1. Hasil Teknik Analisa

##### A. Uji Validitas

##### a. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations			
		Y.1	Y.2	Y.3	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	.282	.342	.366*
	Sig. (2-tailed)		.131	.065	.047
	N	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.282	1	.542**	.431*
	Sig. (2-tailed)	.131		.002	.017
	N	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.342	.542**	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.065	.002		.003
	N	30	30	30	30
Totally	Pearson Correlation	.366*	.431*	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.047	.017	.003	
	N	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

##### b. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.454*	.629**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.012	.000	.000
	N	30	30	30	30

X1.2	Pearson Correlation	.454*	1	.629**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.629**	.629**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
TOTAL X1	Pearson Correlation	.818**	.831**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### c. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.669**	.594**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.669**	1	.679**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.594**	.679**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30
TotalX2	Pearson Correlation	.842**	.907**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## B. Uji Reliabilitas

### a. Uji Reliabilitas Variable Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.638	3

### b. Uji Reliabilitas Variable Disiplin Kerja (X1)

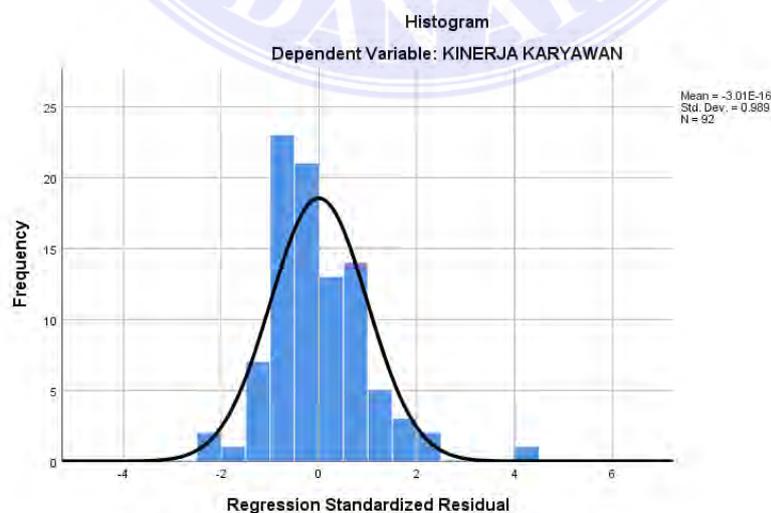
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	3

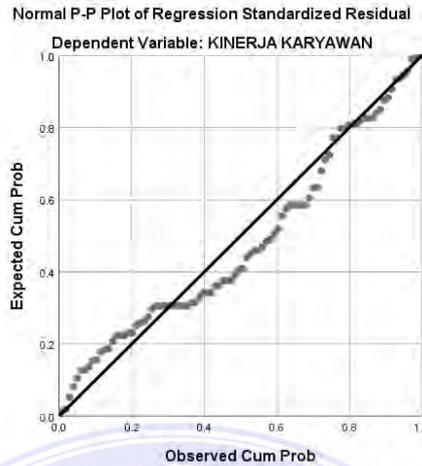
### c. Uji Reliabilitas Variable Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	3

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas





**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Mean		.0000000
Std. Deviation		1.42034964
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.070
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 <sup>c</sup>

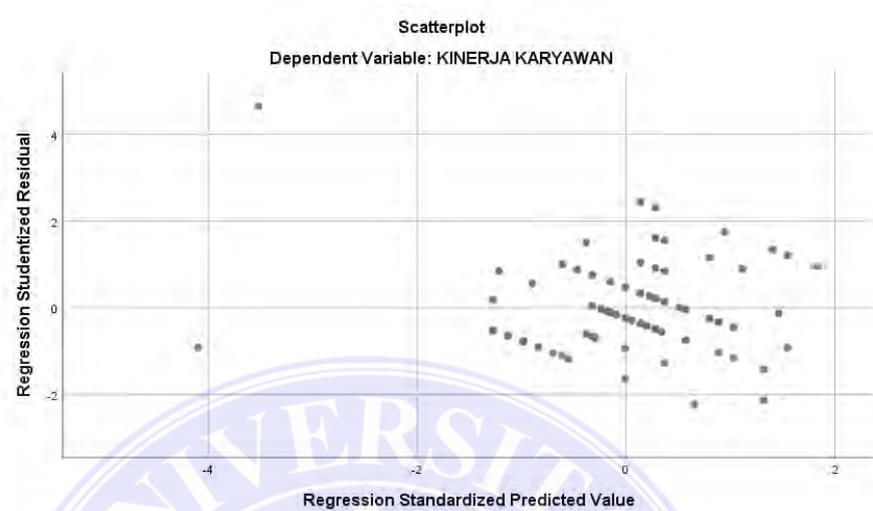
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**B. Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3.844	.993		3.871	.000		
Disiplin Kerja	.472	.073	.564	6.455	.000	.822	1.216
Beban Kerja	.182	.085	.186	2.131	.036	.822	1.216

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

### C. Uji Heteroskedastisitas



### 3. Hasil Uji Regresi Linar Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
(Constant)	3.844	.993	
Disiplin Kerja	.472	.073	.564
Beban Kerja	.182	.085	.186

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

### 4. Hasil Uji Hipotesis

#### A. Hasil Uji Parsial (Uji Statistik t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	3.844	.993		3.871	.000
Disiplin Kerja	.472	.073	.564	6.455	.000
Beban Kerja	.182	.085	.186	2.131	.036

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

## B. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	144.972	2	72.486	35.141	.000 <sup>b</sup>
Residual	183.583	89	2.063		
Total	328.554	91			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

## 5. Hasil Uji Koefisien Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.429	1.436

- a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable:

## Lampiran 4

### Surat Izin Reseach



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kualanaram 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 (061) 8228331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

---

Nomor : **30** /FEB/01.I/XI/2024  
 Lamp : -  
 Perihal : Izin Research / Survey

27 November 2024

Kepada Yth,  
**Pimpinan PT. SAS**

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Anastasya Manalu  
 NPM : 218320284  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAS PADA RUMAH SAKIT PROF. DR. CHAIRUDDIN PANUSUNAN LUBIS UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

**An. Kaprodi**  
 Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi  
 Program Studi Manajemen



**Alinda, SE, M. Si**



## Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Penelitian

