

## PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSUD WONOSARI

Heru Kuncorowati<sup>1)</sup>, Diana Leli Indratno<sup>2)</sup>, Ria Andriani<sup>3)</sup>, Lalu Supardin<sup>4)\*</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta

<sup>4</sup>Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

E-mail: [lalusupardin@gmail.com](mailto:lalusupardin@gmail.com)

### **Abstract:**

*This research aims to determine the effect of workload, work discipline, and compensation on employee performance. Data collection in this research used a survey with a questionnaire. The sample in this study was 100 respondents and the sampling technique used probability sampling with random sampling techniques. The analytical tool used in this research uses multiple linear regression with SPSS 26 software. The findings in this research show that: First, workload has a significant positive effect on the performance of employees at Wonosari Hospital. Second, work discipline has a significant positive effect on the performance of Wonosari Regional Hospital employees. Third, compensation has a significant positive effect on the performance of Wonosari Hospital employees.*

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

### **1. PENDAHULUAN**

Peran karyawan menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan perusahaan, SDM merupakan orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan organisasi, sehingga harus mempunyai pengetahuan yang baik dan lengkap. Pentingnya sumber daya manusia harus didasari oleh seluruh jajaran manajemen perusahaan, meskipun teknologi saat ini berkembang semakin pesat. Menurut Hasmiati dalam (Purba & Setiyono, 2022) Setiap Perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang profesional, berdedikasi, dan loyal.

Rumah sakit adalah perusahaan yang menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat, keberhasilan yang dimiliki rumah sakit dapat memperkuat organisasi dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. RSUD Wonosari merupakan rumah sakit umum daerah kelas C, milik pemerintah kabupaten yang berada di Jalan Taman Bhakti No.06 Wonosari Gunungkidul Yogyakarta. Merupakan rumah sakit dengan akreditasi paripurna, dengan menyediakan sekitar 23 poli klinik, yang buka dari hari senin hingga sabtu sehingga memadai kebutuhan masyarakat, pada tahun 2022 RSUD Wonosari memperoleh penghargaan fasilitas kesehatan rujukan tingkat lanjut, TOP BUMD Award 2023.(RSUD Wonosari T. , 2023).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian dalam pelaksanaan tugas atau program dalam mewujudkan visi, dan misi sesuai strategi organisasi (Hasibuan & Silvya, 2019). Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dihasilkan berdasarkan kualitas dan standar yang diterapkan, serta tanggungjawab yang dibebankan.

Menurut Menpan dalam (Adityawarman, Samin , & M Sinaga, 2015) beban kerja adalah sejumlah tugas yang dibebankan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebih akan berakibat tidak baik bagi karyawan, baik secara fisik maupun secara mental dan berpotensi dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dalam dunia kerja, disiplin merupakan perilaku positif yang sejalan dengan tuntutan penyelesaian suatu pekerjaan. Menurut Anoraga dalam (Liyas & Primadi, 2017) disiplin merupakan latihan batin dan watak atau sikap seseorang agar perilakunya selalu menaati aturan dan menaati tata tertib yang ada.

Kompensasi adalah pembayaran atau tunjangan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerjanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya (Khairi & Syariah, 2022). Kompensasi ini dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, insentif, atau tunjangan lainnya. Tujuan utama kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan, prestasi kerja, dan memastikan karyawan merasa dihargai atas kontribusinya terhadap perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengkaji pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Wonosari. (2) Mengkaji pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Wonosari. (3) Mengkaji pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Wonosari. (4) Mengkaji apakah beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Wonosari.

## 2. METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji kinerja karyawan di RSUD Wonosari dengan jumlah populasi lebih 720 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode probabilitas sampling. Probability sampling merupakan suatu teknik pengumpulan data sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota masyarakat untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan adalah random sampling, sesuai dengan yang dikemukakan Sugiyono (Nurdin, Hamdhana, & Iqbal, 2018). Pengambilan sampel secara acak adalah proses pemilihan sampel secara tidak bias tanpa memperhitungkan strata populasi.

Penelitian ini menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{720}{1+(720)(0,01)^2} = \frac{720}{8,2} = 87,8$$

jadi Jumlah sampel yang digunakan sebesar 100 Responden

n = ukuran sample

N = ukuran populasi

E = eror atau tingkat kesalahan yang diyakini (10%)

Data dianalisis menggunakan metode regresi berganda. Pengambilan data dengan memberikan pertanyaan kepada karyawan berupa kuesioner yang dibagikan melalui aplikasi WhatsApp agar memperoleh informasi secara langsung berkaitan penulisan penelitian, Menurut Sugiyono Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada sampel (Putra, Azhad, & Reskiputri, 2023). Skala pengukuran menggunakan skala Likert.

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. (Binalay, Mandey, & Mintardjo, 2016).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji T untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan Uji F untuk mengetahui pengaruh

variabel bebas dan kumulatif terhadap variabel terikat. Selain itu, model Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) juga digunakan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 HASIL PENELITIAN

##### Demografi Responden

Dijelaskan beberapa hal: jenis kelamin, usia, lama bekerja, tingkat pendidikan. Beberapa ringkasan kelas demografi penelitian:

##### Uji instrumen Penelitian

##### Uji Validitas

Pengujian kesahihan dilakukan dengan menganalisis korelasi skor setiap item pernyataan. Validitas diuji menggunakan aplikasi SPSS Statistics 24 dengan rumus Pearson Product Moment pada tingkat signifikansi 0,05. Uji instrumen penelitian ini melibatkan 100 responden dengan tingkat signifikan 5% dan jumlah responden ( $N$ ) sebanyak 100 orang. Dalam penelitian ini,  $df = N-2$  atau  $df = 100-2 = 98$  dan  $\alpha = 0,05$ , sehingga diperoleh  $R_{tabel} = 0,1966$ . Validitas diuji menggunakan program SPSS versi 24.

#### a. Uji Validitas Beban Kerja ( $X_1$ )

Hasil uji Validitas Beban Kerja ( $X_1$ ) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1  
Uji Validitas Beban Kerja

NO	Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai $R_{tabel}$	Keterangan
1	P1	0,589	0,1966	Valid
2	P2	0,886	0,1966	Valid
3	P3	0,896	0,1966	Valid
4	P4	0,766	0,1966	Valid

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 1 Variabel Beban Kerja terdapat 4 (Empat) butir pertanyaan dengan nilai rhitung dari pertanyaan 1 – 4 di atas semuanya bertanda positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,1966, maka dapat disimpulkan bahwa keempat (4) butir pertanyaan variabel Beban Kerja dikatakan valid.

#### b. Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dapat dijelaskan sebagai berikut:

T

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja**

NO	Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
1	P1	0,721	0,1966	Valid
2	P2	0,785	0,1966	Valid
3	P3	0,661	0,1966	Valid
4	P4	0,661	0,1966	Valid

Berdasarkan tabel 2 Variabel Disiplin Kerja terdapat 4 (Empat) butir pertanyaan dengan nilai rhitung dari pertanyaan 1 – 4 di atas semuanya bertanda positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,1966, maka dapat disimpulkan bahwa keempat (4) butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja dikatakan valid.

c. Uji Validitas Kompensasi (X3)

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3) dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Kompensasi**

NO	Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
1	P1	0,636	0,1966	Valid
2	P2	0,835	0,1966	Valid
3	P3	0,824	0,1966	Valid
4	P4	0,685	0,393	Valid
5	P5	0,409	0,1966	Valid

Berdasarkan Tabel 3 Variabel Kompensasi terdapat 5 (Lima) pertanyaan yang valid dengan rhitung nilai nilai soal 1 sampai dengan 5 di atas semuanya bertanda positif dan lebih dari  $r_{tabel}$  0,1966. Hal ini menunjukkan bahwa Pertanyaan 5 adalah pertanyaan yang valid.

d. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

NO	Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
1	P1	0,731	0,1966	Valid
2	P2	0,797	0,1966	Valid
3	P3	0,598	0,1966	Valid
4	P4	0,660	0,1966	Valid
5	P5	0,617	0,1966	Valid

Berdasarkan tabel 4 Variabel Kinerja Karyawan terdapat 5 (Lima) butir pertanyaan dengan nilai rhitung dari pertanyaan 1–5 di atas semuanya bertanda positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,1966, maka dapat disimpulkan bahwa kelima (5) butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dengan bantuan perangkat lunak SPSS 24. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dalam penelitian ini reliable.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

NO	Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
1	P1	0,731	0,1966	Valid
2	P2	0,797	0,1966	Valid
3	P3	0,598	0,1966	Valid
4	P4	0,660	0,1966	Valid
5	P5	0,617	0,1966	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0.60$ , maka semua variabel pada penelitian ini dikatakan reliabel.

### 3.2 Pembahasan

Analisis Kuantitatif

Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Wonosari.

Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 24. Jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05, berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel yang dianalisis meliputi Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.756	.281		2.693	.008
X1	.096	.047	.124	2.054	.043
X2	.477	.108	.494	4.409	.000
X3	.271	.095	.315	2.860	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah 2024

$$Y = 0,756 + 0,096 X_1 + 0,477 X_2 + 0,271 X_3 + e$$

Pada persamaan diatas menunjukkan adanya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent yaitu:

- a. Dalam persamaan regresi yang disebutkan, konstanta sebesar 0,592 menunjukkan bahwa jika variabel independen Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) memiliki nilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) di RSUD Wonosari akan berada pada nilai 0,592.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah 0,096. Ini berarti bahwa setiap penambahan satu satuan pada Beban Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) di RSUD Wonosari sebesar 0,096, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,477. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Disiplin Kerja (X2) akan mengurangi Kinerja Karyawan (Y) di RSUD Wonosari sebesar 0,477.
- d. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X3) adalah 0,271. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kompensasi (X3) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) di RSUD Wonosari sebesar 0,271, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Beban kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3) berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) jika hasil uji F didapat nilai signifikan < 0,05. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.203	3	1.734	68.798	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.420	96	.025		
	Total	7.624	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil pengujian simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti bahwa variabel Beban Kerja, Disiplin, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Wonosari.

**Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel endogen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel eksogen. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup>, semakin baik kemampuan model penelitian dalam melakukan prediksi. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8  
Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.683	.673	.15878

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer 2024

Dari Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa besarnya kontribusi dari variabel X terhadap Y dapat dilihat dari hasil R Square sebesar 0,673. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan dari variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y sebesar 67,3% sedangkan sisanya 32,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Uji t**

Untuk menguji variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan uji t untuk mengetahui pengaruh Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Wonosari. Jika hasil uji t diperoleh nilai signifikan < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Tabel 9  
Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.756	.281		2.693	.008
	X1	.096	.047	.124	2.054	.043
	X2	.477	.108	.494	4.409	.000
	X3	.271	.095	.315	2.860	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah 2024

Hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,054 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,984, dan nilai signifikansi 0,043 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD Wonosari. Dapat dikatakan bahwa,

hipotesis yang menyatakan beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD Wonosari terbukti benar.

Hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,409 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,984, dan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD Wonosari. Dapat dikatakan bahwa, hipotesis yang menyatakan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD Wonosari terbukti benar.

Hasil perhitungan, menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,860 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,984, dan nilai signifikansi 0,005 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD Wonosari. Dapat dikatakan bahwa, hipotesis yang menyatakan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD Wonosari terbukti benar.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan; 1) Beban Kerja, Disiplin, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja 0,96 dengan tingkat Signifikansi 0,043, Disiplin 0,477 dengan tingkat signifikansi 0,000, Kompensasi 0,271 dengan tingkat Signifikansi 0,005. 2) Secara keseluruhan Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Wonosari. Oleh karena itu sebaiknya direktur dan manajemen RSUD Wonosari tetap memperhatikan dan mempertahankan disiplin yang ada pada Karyawan RSUD Wonosari.

#### Saran

Saran atau rekomendasi untuk peneliti berikutnya agar menambahkan variabel-variabel lain yang belum diteliti, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019, Januari). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN I YUTA HOTEL MANADO. *Jurnal EMB*, 07, 741 – 750.
- Adityawarman, Y., Samin, B., & M Sinaga, B. (2015, April). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kreko. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, VI, 34-44.
- Binalay, A. G., Mandey, S. L., & Mintardjo, C. M. (2016, Maret). Pengaruh Sikap Norma Subjektif dan Motivasi Terhadap Minat Beli Secara Online Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Manado. *Jurnal EMBA*, 4, 395-406.
- Fathah, A. H., & Irbayuni, S. (2013, September). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Juanda. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7, 1226-1232.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Semnas Multidisiplin Imu*, 2, 134- 147.

- Khairi, R. H., & Syariah. (2022, September). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2, 11-22.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017, Januari-Juni). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Jurnal lembaga keuangan dan perbankan*, 2, 17-26.
- Nurdin, Hamdhana, D., & Iqbal, M. (2018, April). APLIKASI QUICK COUNT PILKADA DENGAN MENGGUNAKAN METODE RANDOM SAMPLING BERBASIS ANDROID. *e-Jurnal TECHSI Teknik Informatika*, 10, 141-155.
- Paramitadewi , K. F. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TABANA. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 06, 3370-3397.
- Putra, F. S., Azhad, M. N., & Reskiputri, T. D. (2023, Februari 2). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2.
- RSUD Wonosari, T. (2023). Retrieved from [https://rsudwonosari.gunungkidulkab.go.id/pages/detail/sejarah\\_ID2](https://rsudwonosari.gunungkidulkab.go.id/pages/detail/sejarah_ID2)