



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSUD  
SURADADI KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Lily Rahmawati**

**NPM : 4120600068**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSUD  
SURADADI KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Lily Rahmawati**

**NPM: 4120600068**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSUD  
SURADADI KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Lily Rahmawati**

**NPM: 4120600068**

**Disetujui Untuk Ujian Skripsi**

**Tanggal: 15 Juni 2024**

Dosen Pembimbing I

Dr. Gunistiyo, M.Si  
NIDN. 0018056201

Dosen Pembimbing II

Deddy Prihadi, SE, M.Kom  
NIDN. 0601037103

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A  
NIDN. 0628117502

## PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Lily Rahmawati  
NPM : 4120600068  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 15 Juni 2024

Ketua Penguji



Setyowati Subroto, SE, M.Si  
NIDN. 0009057801

Penguji I



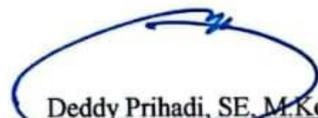
Dr. Gunistiyo, M.Si  
NIDN. 0018056201

Penguji II



Amirah, S.E.I., M.Sc.  
NIDN. 0629118402

Penguji III



Deddy Prihadi, SE, M.Kom  
NIDN. 0601037103

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dhen Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak, C.A  
NIDN. 0628117502

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto :**

“Di dalam hidup ini, kita tidak bisa berharap segala yang kita dambakan bisa diraih dalam sekejap. Lakukan saja perjuangan dan terus berdoa, maka Tuhan akan menunjukkan jalan selangkah demi selangkah”. (Merry Riana)

### **Persembahan :**

1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran atas terlaksananya skripsi ini.
2. Diri saya sendiri yang telah berusaha keras dan berjuang sampai sejauh ini hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu saya yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa yang menjadikan saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat, dukungan serta doadoannya untukku.
5. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan masukan, support dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Laki-laki yang selalu memberikan semangat, motivasi, doa serta selalu menemani dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Almamaterku UPS Tegal.

## PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lily Rahmawati

NPM : 4120600068

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

### **“Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal”**

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi data dan /atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal, 15 Juni 2024

Yang menyatakan,



Lily Rahmawati

## ABSTRACT

### **Lily Rahmawati, 2024, The Influence of Work Discipline, Workload, and Organizational Commitment on Nurse Performance at Suradadi Hospital, Tegal Regency.**

Human resources are an important asset owned by an organization or company. Without human resources, activities within the company will not run smoothly because humans always play a role as planners, actors and determinants for the realization of organizational goals. This research aims to determine the influence of work discipline, workload, and organizational commitment on the performance of nurses at Suradadi Hospital, Tegal Regency.

This research is a type of quantitative research. The population in this study were all nurses at Suradadi Hospital, Tegal Regency, totaling 117 nurses. The sample taken was 100 nurses using the Slovin formula. Data collection techniques in this research used interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

Based on the research results, it is known that 1) There is a positive and significant influence of work discipline on nurse performance as indicated by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . 2) There is a positive and significant influence of workload on nurse performance as indicated by a significance value of  $0.004 < 0.05$ . 3) There is a positive and significant influence of organizational commitment on nurse performance as shown by a significance of  $0.011 < 0.05$ . 4) There is a positive and significant influence of work discipline, workload and organizational commitment simultaneously on nurse performance as indicated by a significance value of  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords: Work Discipline, Workload, Organizational Commitment, Performance**

## ABSTRAK

### **Lily Rahmawati, 2024, Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.**

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar karena manusia selalu berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu demi terwujudnya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal yang berjumlah 117 perawat. Sampel yang diambil berjumlah 100 perawat menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan dengan signifikansi  $0,011 < 0,05$ . 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, beban kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Gunistiyo, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Deddy Prihadi, S.E, M.Kom, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, April 2024

Lily Rahmawati

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRACT .....	vii
ABSTRAK .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Landasan Teori .....	12
B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	44
D. Hipotesis.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Populasi dan Sampel .....	49
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel .....	51
D. Metode Pengumpulan Data .....	55
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	56
F. Metode Analisis Data .....	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	71
A. Uji Instrumen Penelitian .....	71
B. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	78
C. Analisis Data .....	85
D. Pembahasan.....	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	101
A. Kesimpulan .....	101
B. Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA .....	103
LAMPIRAN .....	106

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Data Penilaian Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal .....	5
2. Data Keterlambatan Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.....	6
3. Data Shift Kerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.....	7
4. Data Turnover Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.....	8
5. Penelitian Terdahulu.....	39
6. Definisi Operasional Variabel .....	53
7. Skala Likert .....	56
8. Kriteria Keputusan Uji Autokorelasi Durbin Watson .....	63
9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	72
10. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	73
11. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja .....	74
12. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi .....	75
13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	76
14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja .....	76
15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja.....	77
16. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi.....	77
17. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	82
18. Deskripsi Responden Menurut Usia.....	83
19. Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	84
20. Deskripsi Responden Menurut Lamanya Masa Kerja .....	84

21. Hasil Uji Normalitas .....	86
22. Hasil Uji Multikolinieritas.....	88
23. Hasil Uji Autokorelasi.....	90
24. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	91
25. Hasil Uji t.....	93
26. Hasil Uji F.....	94
27. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	95

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	47
2. Kurva Penerimaan / Penolakan Hipotesis Pada Uji t.....	66
3. Kurva Penerimaan / Penolakan Hipotesis Pada Uji F.....	69
4. Struktur Organisasi.....	81
5. Grafik Histogram Uji Normalitas.....	87
6. Grafik Normal <i>P-Plot Of Regression</i> Uji Normalitas .....	87
7. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Surat Izin Penelitian .....	107
2. Lembar Kuesioner .....	108
3. Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja .....	115
4. Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja .....	116
5. Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja .....	117
6. Data Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi .....	118
7. Pernyataan Responden Variabel Kinerja .....	119
8. Pernyataan Responden Variabel Disiplin Kerja .....	122
9. Pernyataan Responden Variabel Beban Kerja .....	125
10. Pernyataan Responden Variabel Komitmen Organisasi .....	128
11. Transformasi Data Dengan Methode Of Successive Interval (MSI) Kinerja	131
12. Transformasi Data Dengan Methode Of Successive Interval (MSI) Disiplin Kerja.....	134
13. Transformasi Data Dengan Methode Of Successive Interval (MSI) Beban Kerja.....	137
14. Transformasi Data Dengan Methode Of Successive Interval (MSI) Komitmen Organisasi .....	140
15. Total Nilai Setiap Variabel Menggunakan Methode Of Successive Interval (MSI).....	143
16. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	146
17. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	148

18. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	150
19. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	152
20. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	154
21. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja.....	154
22. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja.....	154
23. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi.....	154
24. Hasil Uji Normalitas .....	155
25. Hasil Uji Multikolinearitas.....	156
26. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	157
27. Hasil Uji Autokorelasi.....	157
28. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	157
29. Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial) .....	158
30. Hasil Uji Statistik F (Uji Simultan).....	158
31. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	158
32. Distribusi Nilai Durbin Watson (D-W) .....	159
33. Distribusi Nilai t tabel (df = 81-120) .....	160
34. Distribusi Nilai F Tabel.....	161

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar karena manusia selalu berperan dalam setiap organisasi sebagai perencana, pelaku, dan penentu demi terwujudnya tujuan organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perlu adanya pengelolaan yang baik dari pihak organisasi sehingga dapat terciptanya karyawan yang handal dan profesional dalam memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi.

Pelayanan kesehatan termasuk dalam jasa kesehatan yang utama dan memegang peranan penting. Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk organisasi di jasa kesehatan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Menurut Undang-undang Nomor 44 tahun 2009 definisi Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, Rumah Sakit harus memiliki sistem manajemen yang baik khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ahli dan profesional dalam melaksanakan tugasnya sehingga semua kebutuhan masyarakat dan pasien dapat terpenuhi dengan baik. Manajemen sumber daya manusia didasari pada

konsep unsur utamanya yaitu manusia. Manusia menjadi modal utama bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Manusia yang dimaksud dalam konteks ini adalah perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Menurut Standar Kompetensi Perawat Indonesia (2013: 4) perawat adalah seseorang yang lulus pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah Republik Indonesia, teregister dan diberi wewenang untuk melaksanakan praktik keperawatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat. Evaluasi terhadap kinerja perawat harus selalu dilaksanakan melalui sistem yang terstandar sehingga hasil dan evaluasinya lebih objektif (Kuntoro, 2018: 93).

Mangkunegara (2017: 67) berpendapat kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai baik maka akan berdampak positif terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada di dalamnya merupakan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi dan berkompeten.

Kesuksesan organisasi dalam pencapaian kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor-faktor penting seperti disiplin kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi

semua aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang baik akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai prosedur dan tepat waktu, tentunya hal tersebut akan menyebabkan kinerjanya dalam organisasi meningkat. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin terhadap pekerjaannya akan menyebabkan kinerjanya dalam organisasi menurun. Disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Menurut Wiranata (2014) beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan jangka waktu tertentu. Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang diterima oleh suatu jabatan/unit organisasi yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan ketegangan pada karyawan sehingga dapat mengakibatkan stress kerja dan juga menimbulkan dampak berupa kelelahan fisik maupun mental, seperti sakit kepala dan reaksi emosional. Kondisi tersebut tentunya akan berdampak pada hasil kinerjanya yang menurun.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Rivai (2010: 127) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang mempunyai tanggung jawab dengan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, dan berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Masalah yang

sering terjadi ketika karyawan melakukan tindakan sesuai dengan kemauan mereka dan tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya, hal tersebut akan berakibat pada terhambatnya proses kerja karena kurangnya keterampilan, kemampuan serta kurangnya kemauan dalam bekerja sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

Objek dalam penelitian ini adalah RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. RSUD Suradadi Kabupaten Tegal merupakan rumah sakit tipe C milik Pemerintah Kabupaten Tegal yang terletak di Jl. Raya Tegal – Pemalang KM. 12 Suradadi, Kabupaten Tegal, Provinsi Jawa Tengah. RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil dengan mengutamakan penyembuhan, pemulihan, pencegahan terjadinya penyakit (preventif) dan melaksanakan upaya rujukan serta pelayanan yang bermutu sesuai standar pelayanan Rumah Sakit.

Fenomena yang terjadi pada perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal menurut hasil wawancara dengan staf kepegawaian RSUD Suradadi Kabupaten Tegal diperoleh informasi bahwa kinerja perawat masih belum optimal. Dikatakan belum optimal karena terjadi penurunan penilaian kinerja perawat selama tiga tahun terakhir. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan, inisiatif kerja.

Berikut penilaian kinerja perawat yang dilakukan RSUD Suradadi Kabupaten Tegal pada 3 tahun terakhir yaitu 2021 – 2023 :

**Tabel 1**  
**Data Penilaian Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal Tahun 2021-2023**

No.	Tahun	Jumlah Perawat	Kriteria		
			Sangat Baik (91-100)	Baik (81-90)	Cukup (70-80)
1.	2021	115	0	109	6
2.	2022	120	0	107	13
3.	2023	117	0	102	15

Sumber : RSUD Suradadi Kabupaten Tegal 2021-2023

Pada tabel 1 di atas tingkat kinerja perawat dari tahun 2021 sampai 2023 mengalami penurunan dan tidak adanya kinerja perawat yang mencapai kriteria sangat baik. Dapat dijelaskan pada tahun 2021 perawat yang mendapatkan penilaian baik sebanyak 109 orang dan yang mendapatkan penilaian cukup 6 orang. Pada tahun 2022 terjadi penurunan penilaian kinerja yang mana sebanyak 107 orang mendapatkan penilaian baik dan 13 orang mendapatkan penilaian cukup. Tingkat kinerja terendah terjadi pada tahun 2023, dimana yang mendapatkan penilaian baik sebanyak 102 orang dan 15 orang mendapatkan penilaian cukup. Penurunan kinerja perawat tersebut disebabkan karena tingkat kedisiplinan perawat yang masih rendah, kurangnya kesadaran dan rasa tanggung jawab para perawat dalam menjalankan pekerjaannya seringkali menjadi penghambat kinerja perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Fenomena terkait disiplin kerja yang terjadi pada perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal bahwa masih terdapat banyaknya tingkat keterlambatan yang dilakukan oleh perawat seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2**  
**Data Keterlambatan Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal**  
**Mei - Oktober 2023**

<b>No.</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Perawat Yang Terlambat</b>	<b>Total Keterlambatan &gt;30 Menit</b>
1.	Mei	33	58
2.	Juni	28	50
3.	Juli	31	62
4.	Agustus	29	47
5.	September	27	55
6.	Oktober	35	60

Sumber : RSUD Suradadi Kabupaten Tegal 2023, yang diolah

Berdasarkan tabel di atas jumlah keterlambatan perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal dengan tingkat keterlambatan >30 menit cukup tinggi, hal ini disebabkan karena tidak adanya sanksi atau konsekuensi bagi perawat yang terlambat masuk kerja, perawat yang terlambat masuk kerja hanya mendapat teguran dari kepala ruang, keterlambatan tersebut tidak menyebabkan adanya pemotongan gaji maupun tunjangan yang diterima oleh perawat setiap bulannya, akibatnya perawat terus melakukan keterlambatan bahkan ada yang sampai berulang-ulang melakukan keterlambatan kerja, hal tersebut mencerminkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Fenomena terkait beban kerja yang terjadi pada perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal yaitu perawat yang bekerja pada shift malam memiliki durasi kerja lebih panjang dibandingkan dengan shift kerja pagi dan siang. Hal ini membuat beban kerja perawat yang bekerja pada shift malam melebihi kapasitas kinerja perawat.

Berikut jadwal shift kerja perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal :

**Tabel 3**  
**Jadwal Shift Kerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal**  
**Tahun 2023**

No.	Jadwal Shift Kerja Perawat			
	Shift	Jam Masuk	Jam Keluar	Keterangan
1.	Shift Pagi	07.00 WIB	14.00 WIB	7 jam kerja
2.	Shift Siang	14.00 WIB	21.00 WIB	7 jam kerja
3.	Shift Malam	21.00 WIB	07.00 WIB	10 jam kerja

Sumber : RSUD Suradadi Kabupaten Tegal 2023

Berdasarkan tabel di atas, jadwal shift kerja perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal terbagi menjadi 3 shift yaitu shift pagi, shift siang, dan shift malam. Durasi kerja perawat sesuai dengan shift kerjanya, shift kerja pagi dan siang memiliki durasi kerja 7 jam, sedangkan shift kerja malam memiliki durasi kerja 10 jam. Perawat yang bekerja pada shift malam memiliki durasi kerja yang lebih panjang dibandingkan shift kerja pagi dan siang. Hal tersebut mengakibatkan perawat yang bekerja pada shift malam mengeluhkan gejala kelelahan kerja. Selain itu, perawat harus selalu siap dan waspada dalam memantau kondisi kesehatan pasien, terutama pada perawat instalasi gawat darurat yang dituntut untuk dapat memberikan kecepatan dan ketepatan

pertolongan pada pasien gawat darurat yang tinggi, kapasitas kerja fisik perawat juga menurun akibat timbulnya perasaan mengantuk dan kelelahan, ketika perawat mengantuk disertai kelelahan maka akan dengan mudah kehilangan konsentrasi sehingga akan mengakibatkan menurunnya kewaspadaan terhadap pemantauan pasien, kondisi tersebut akan berdampak pada hasil kinerja perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Permasalahan terkait komitmen organisasi pada perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal terlihat dari data turnover perawat bahwa sering terjadi keluar-masuknya perawat yang membuat jumlah perawat mengalami perubahan setiap tahunnya. Berikut data turnover perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal :

**Tabel 4**  
**Data Turnover Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal**  
**Tahun 2021-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Perawat Awal</b>	<b>Jumlah Perawat Masuk</b>	<b>Jumlah Perawat Keluar</b>	<b>Total Perawat Akhir</b>
2021	112	7	4	115
2022	115	8	3	120
2023	120	3	6	117

Sumber : RSUD Suradadi Kabupaten Tegal 2021-2023

Berdasarkan tabel di atas, dari tahun 2021-2023 tingkat turnover perawat di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal mengalami fluktuasi, penyebab perawat melakukan resign dari pekerjaannya karena diterima menjadi pegawai negeri, alasan keluarga, dan ingin memperoleh tempat kerja yang lebih baik di instansi lain. Hal ini menggambarkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh

perawat masih rendah. Padahal komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting demi terciptanya kinerja yang baik dan terwujudnya sebuah tujuan organisasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal?
4. Apakah Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

##### **1. Manfaat Teoritis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan atau pengetahuan peneliti tentang disiplin kerja, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusianya di suatu organisasi atau perusahaan serta sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu mengenai sumber daya manusia yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

###### **b. Bagi Lembaga Pendidikan dan Akademisi**

Menambah data kepustakaan di lingkungan universitas serta diharapkan menjadi bahan pengetahuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi RSUD Suradadi Kabupaten Tegal**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pimpinan mengenai hal-hal yang dapat menjadi pendorong kinerja perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, serta dapat digunakan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Landasan teori merupakan serangkaian konsep, definisi, dan proporsi yang telah tersusun sistematis mengenai teori penjelasan variabel-variabel dalam sebuah penelitian. Teori-teori tersebut akan diuraikan melalui pemikiran untuk dijadikan sebagai dasar yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah penjelasan dari variabel Kinerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi :

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan sebagai potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk mengukur keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, intensitas dan waktu. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan dituntut agar karyawannya mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Menurut Simanjutak (2013: 72) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Informasi yang terkait tentang

kinerja merupakan hal yang sangat penting yang dapat digunakan dalam mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012: 231) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi serta memberikan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017: 67) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

##### 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge and*

*skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskannya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*), seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan diri seorang pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### c. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012 : 234) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

#### 2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap

pekerjaan memiliki standar kualitas yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak diselesaikan dengan tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga akan memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya agar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

#### **d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Bangun (2012: 233) tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah :

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi serta sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerja (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada pada organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Jika terdapat satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan

sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

#### 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2017: 96) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan menurunnya kedisiplinan yang terjadi pada karyawan akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Sinambela (2016: 355) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja berarti

sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap karyawan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Hasibuan (2017: 193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sukarela terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Menurut Agustini (2019: 89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan suatu organisasi atau perusahaan dikatakan baik apabila sebagian karyawan menaati peraturan yang ada.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017: 194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga mereka menjadi disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugasnya.

### 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja, karena seorang pemimpin akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

### 3) Kompensasi

Kompensasi berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, karena semakin besar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan semakin disiplin dalam bekerja. Sebaliknya, jika kebutuhan primer karyawan tidak terpenuhi, maka karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin.

#### 4) Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan lebih takut untuk melakukan tindakan indisipliner. Akibatnya, ketaatan karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat.

#### 5) Pengawasan

Pengawasan merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan akan membuat karyawan menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan atau pelanggaran.

### c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja
  - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan.
  - b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
  - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

#### **d. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2016: 337) terdapat 2 bentuk disiplin kerja yaitu:

##### **1) Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan untuk mendisiplinkan diri. Cara preventif dimaksudkan agar karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

##### **2) Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah upaya untuk mendorong karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu organisasi. Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

### **e. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 94) indikator disiplin kerja dapat diaplikasikan melalui empat dimensi yaitu sebagai berikut :

1) Taat terhadap aturan waktu

Dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.

### **3. Beban Kerja**

#### **a. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Munandar (2014: 20) beban kerja adalah sejumlah tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi

dari tenaga kerja. Vanchapo (2020: 21) berpendapat bahwa beban kerja adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia di suatu organisasi, yang digunakan dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada kurun waktu tertentu. Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika karyawan tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Sedangkan menurut Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besarnya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaannya, maka karyawan akan muncul perasaan bosan. Namun, jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka karyawan akan merasa kelelahan yang lebih dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan baik berupa fisik maupun mental dalam suatu organisasi sesuai dengan ketentuan waktu yang berlaku.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut (Manuba, 2016: 2) :

### 1) Faktor Eksternal

Yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja, seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

### 2) Faktor Internal

Adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor Internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### c. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, Paramitadewi (2017) secara garis besar telah mengklasifikasikan tiga kategori pengukuran beban kerja, yaitu :

- 1) Pengukuran subyektif, yakni pengukuran yang didasarkan pada penilaian dan pelaporan pekerja terhadap beban kerja yang mereka rasakan dalam menyelesaikan tugas. Jenis pengukuran ini pada umumnya menggunakan skala penilaian.
- 2) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh dengan mengamati aspek perilaku dan aktivitas pekerja.
- 3) Pengukuran fisiologis, yaitu metrik yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek respon fisiologis pekerja ketika menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

#### **d. Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2014: 106) dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yang berarti banyaknya upaya mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*), yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Sedangkan menurut Alamsyah (2012: 19) indikator beban kerja antara lain :

- 1) Target yang harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

## 2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan secara cepat pada saat waktu kerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

## 3) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, waktu baku atau dasar).

## 4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### e. **Efek Beban Kerja**

Menurut Manuba (2016: 4) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya. Setyawan dan Kuswati (2016: 109) menyatakan “Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan semakin menurun”.

#### **4. Komitmen Organisasi**

##### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Wibowo (2016: 431) menyatakan bahwa Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu yang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Yusuf dan Syarif (2017: 27) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Selanjutnya Triharso (2012: 95) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan karyawan terhadap organisasi dari proses berkelanjutan ketika anggota organisasi menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuannya yang berkelanjutan. Umam (2010: 259) berpendapat bahwa komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan pada organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan pada prinsip-prinsip organisasi, kesetiaan terhadap organisasi untuk

berkarya dan mempunyai keinginan yang kuat untuk bertahan pada organisasi. Komitmen karyawan merupakan sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dalam pencapaian visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Wibowo, 2016: 433) antara lain :

- 1) Karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai.
- 2) Faktor yang mempengaruhi biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi seperti kurangnya alternatif pekerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan orang dalam organisasi.
- 3) Proses sosialisasi yaitu *psychological contract* yang menunjukkan keyakinan karyawan tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang diberikan pada organisasi.

#### **c. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi**

Meyer dan Allen dalam Wibowo (2016: 431) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi sebagai berikut :

- 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan keterikatan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi

dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan pada organisasi.

- 2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran yang dimiliki oleh anggota organisasi terhadap biaya dan akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.
- 3) Komitmen Normatif (*normative commitment*) mencerminkan rasa tanggung jawab untuk mempertahankan kesempatan kerja.

#### **d. Tingkatan Komitmen Organisasi**

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2016) merumuskan tingkatan komitmen organisasi sebagai berikut :

- 1) *Stars*, memiliki tingkat komitmen tinggi dan kinerja tinggi, menjadi contoh bagi pekerja lainnya.
- 2) *Citizen*, memiliki tingkat komitmen tinggi dan kinerja rendah tetapi banyak melakukan aktivitas peran ekstra secara sukarela yang diperlukan untuk membuat organisasi berfungsi dengan lancar.
- 3) *Lone Wolves*, memiliki tingkat komitmen rendah tetapi kinerja tinggi dan termotivasi mencapai tujuan kerja untuk diri mereka sendiri, tidak perlu harus untuk organisasi.
- 4) *Apathetics*, memiliki tingkat komitmen rendah dan kinerja rendah, semata-mata menggunakan tingkat usaha minimum yang diperlukan untuk menjaga pekerjaan mereka.

#### e. Cara Untuk Membangun Komitmen Organisasi

Menurut McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2016: 433) memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasi yaitu dengan melalui :

1) *Justice and support* (keadilan dan dukungan)

Organisasi harus memenuhi kewajibannya kepada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Jika organisasi menjaga kesejahteraan pekerja, maka pekerja akan cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

2) *Shared value* (nilai bersama)

Identitas individu dalam suatu organisasi dimana pekerja merasa yakin dengan nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diprediksi ketika mereka setuju dengan nilai-nilai yang mendasari keputusan organisasi.

3) *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional)

Hal ini menunjukkan tingkat pemahaman pekerja terhadap organisasi termasuk arah strategis, dinamika sosial dan tata ruang fisik. Kepedulian ini sangat penting untuk komitmen karena sulit untuk mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik.

#### 4) *Trust* (kepercayaan)

Kepercayaan menunjukkan harapan positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Untuk menerima kepercayaan maka organisasi juga harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja memperkenalkan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pimpinan mereka.

#### 5) *Employee involment* (pelibatan pekerja)

Dengan memperkuat identitas sosial pekerja terhadap organisasi, pekerja akan merasa bahwa mereka telah menjadi bagian dari organisasi apabila mereka ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menentukan masa depan organisasi.

### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan oleh peneliti dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan serta memiliki tujuan untuk membandingkan kenyataan yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Rima et al., (2023). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RSIA Tiara Fatrin Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat RSIA Tiara Fatrin Palembang.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 50 perawat dengan karakteristik yang berbeda-beda, termasuk 38 wanita dan 12 pria. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat dan variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

2. Araujo, (2021). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Semen Kediri”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri. Variabel independen dalam penelitian tersebut adalah lingkungan kerja, beban kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian asosiasif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Puskesmas Semen sebanyak 54 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini

menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Semen Kediri.

3. Burhannudin et al., (2019). “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non-medis di RSIB yang berjumlah 122 karyawan. Sampel yang digunakan berjumlah 55 karyawan dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan data survei, jenis penelitian ini tergolong dalam *explanatory research*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
4. Dela Syeikholbi et al., (2023). “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cahaya Medika”. Penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Cahaya Medika”. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja, stress kerja, sedangkan variabel independennya adalah kinerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 perawat. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 perawat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Arif Dhermawan et al., (2020). “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja, beban kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan

sampel jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo.

6. Masriati et al., (2018). “Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu, dan Disiplin Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, karakteristik individu, dan disiplin kerja perawat terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja, karakteristik individu, dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan format deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul dan menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga perawat pada Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus/total sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) serta koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. Beban kerja, karakteristik individu, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru.

7. Sony Sanjaya Wicaksana et al., (2016). “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja, komitmen organisasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI yang berjumlah 120 orang. Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

8. Meri Andesta, (2015). “Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dorak di Kabupaten Kepulauan Meranti”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Dorak di Kabupaten Kepulauan Meranti. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan dan komitmen organisasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Dorak yang berjumlah 150 orang. Sampel yang diambil sebanyak 85 perawat menggunakan rumus slovin. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara simultan pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
9. Ayu Vaikotul Janah et al., (2022). “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat” (Studi pada Perawat Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Gombong). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Gombong. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, beban kerja, disiplin kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data survei. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gombong. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong yang tidak menduduki jabatan sebagai kepala bangsal dan perawat RS PKU Muhammadiyah Gombong yang telah bekerja lebih dari 2 tahun. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *skala likert*, yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

10. Winda Andriani et al., (2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 77 responden menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data diambil dengan menggunakan beberapa teknik yaitu observasi, wawancara dan kuesioner dengan menggunakan

skala likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) serta koefisien determinasi. Hasil analisis data menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin, terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti tidak jauh berbeda dengan penelitian sebelumnya, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai perbedaan dan persamaan dari penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama dan Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Persamaan</b>
1.	Rima et al., (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RSIA Tiara Fatrin Palembang	Perbedaan pada penelitian Rima et al., (2023) dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel independen (X). Penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel	Persamaan pada penelitian Rima et al., (2023) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu objek penelitiannya sama-sama di rumah sakit, menggunakan

			independen (X), yaitu motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2). Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel (X) beban kerja dan komitmen organisasi.	metode kuantitatif, serta menggunakan variabel independen (X) disiplin kerja dan variabel dependen (Y) kinerja.
2.	Araujo, (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Kediri	Perbedaan pada penelitian Araujo, (2021) dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel independen (X). Penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel (X) yaitu lingkungan kerja dan beban kerja. Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel (X) disiplin kerja dan komitmen organisasi. Objek penelitian terdahulu terletak di puskesmas sedangkan obyek penelitian ini terletak di rumah sakit.	Persamaan pada penelitian Araujo, (2021) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif, menggunakan variabel (X) beban kerja dan variabel (Y) kinerja.
3.	Burhannudin et al., (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Perbedaan pada penelitian Burhanudin et al., (2019) dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel (X). Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel (X) beban kerja.	Persamaan pada penelitian Burhanudin et al., (2019) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu objek penelitiannya sama-sama di rumah sakit, menggunakan metode kuantitatif, serta menggunakan variabel (X)

				disiplin kerja, komitmen organisasi dan variabel (Y) kinerja.
4.	Dela Syeikholbi et al., (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cahaya Medika	Perbedaan pada penelitian Dela Syeikholbi et al., (2023) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel (X) yaitu beban kerja dan stress kerja. Penelitian terdahulu tidak terdapat variabel (X) disiplin kerja dan komitmen organisasi.	Persamaan pada penelitian Dela Syeikholbi et al., (2023) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu objek penelitiannya sama-sama di rumah sakit, menggunakan metode kuantitatif, serta menggunakan variabel (X) beban kerja dan variabel (Y) kinerja.
5.	Arif Dhermawan et al., (2020)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo.	Perbedaan pada penelitian Arif Dhermawan et al., (2020) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel (X) komitmen organisasi.	Persamaan pada penelitian Arif Dhermawan et al., (2020) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu objek penelitiannya sama-sama di rumah sakit, menggunakan metode kuantitatif, serta menggunakan variabel (X) disiplin kerja, beban kerja dan variabel (Y) kinerja.
6.	Masriati et al., (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu, dan Disiplin Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat	Perbedaan pada penelitian Masriati et al., (2018) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian terdahulu tidak menggunakan	Persamaan pada penelitian Masriati et al., (2018) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama

		di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru	variabel (X) komitmen organisasi dan objek penelitian terdahulu terletak di puskesmas sedangkan objek penelitian yang akan dilakukan terletak di rumah sakit.	menggunakan metode kuantitatif, menggunakan variabel (X) beban kerja, disiplin kerja, dan variabel (Y) kinerja.
7.	Sony Sanjaya Wicaksana et al., (2016)	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI	Perbedaan pada penelitian Sony Sanjaya Wicaksana et al., (2016) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel (X) yaitu beban kerja dan komitmen organisasi. Penelitian terdahulu tidak terdapat variabel (X) disiplin kerja.	Persamaan pada penelitian Sony Sanjaya Wicaksana et al., (2016) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu objek penelitiannya sama-sama di rumah sakit, menggunakan metode kuantitatif, serta menggunakan variabel (X) beban kerja, komitmen organisasi dan variabel (Y) kinerja.
8.	Meri Andesta, (2015)	Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dorak di Kabupaten Kepulauan Meranti	Perbedaan pada penelitian Meri Andesta, (2015) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel (X) yaitu pelatihan dan komitmen organisasi. Pada penelitian terdahulu tidak terdapat variabel (X) disiplin kerja dan beban kerja.	Persamaan pada penelitian Meri Andesta, (2015) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu objek penelitiannya sama-sama di rumah sakit, menggunakan metode kuantitatif, serta menggunakan variabel (X) komitmen organisasi dan variabel (Y) kinerja.

9.	Ayu Vaikotul Janah et al., (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Gombang).	Perbedaan pada penelitian Ayu Vaikotul Janah et al., (2022) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel (X) komitmen organisasi.	Persamaan pada penelitian Ayu Vaikotul Janah et al., (2022) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu objek penelitiannya sama-sama di rumah sakit, menggunakan metode kuantitatif, serta menggunakan variabel (X) beban kerja, disiplin kerja dan variabel (Y) kinerja.
10.	Winda Andriani et al., (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin).	Perbedaan pada penelitian Winda Andriani et al., (2020) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel (X) yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.	Persamaan pada penelitian Winda Andriani et al., (2020) dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu objek penelitiannya sama-sama di rumah sakit, menggunakan metode kuantitatif, serta menggunakan variabel (X) disiplin kerja dan variabel (Y) kinerja.

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2023

### C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019: 95). Berdasarkan pada landasan teori yang dipakai serta dari hasil penelitian terdahulu, peneliti dapat menguraikan kerangka pemikiran secara logis dan mengalir dari masalah penelitian.

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan dan prosedur organisasi, serta memenuhi kewajiban dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan akan cenderung memenuhi tugas-tugas mereka dengan tepat waktu, lebih produktif, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Karyawan juga cenderung menghindari kesalahan dan hal-hal yang dapat menghambat kinerjanya. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan dan mengelola kedisiplinan karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Beberapa penelitian yang sudah ada menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rima et al., (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, selain itu Arif Dharmawan et al., (2020)

mengatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. Hal ini diartikan jika disiplin kerja yang diterapkan perawat baik, maka kinerja perawat juga akan semakin meningkat.

## 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang diberikan kepada karyawan serta harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaannya maka akan muncul perasaan bosan. Namun, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian dari Sony Sanjaya Wicaksana et al., (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Perawat yang memiliki tugas sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya maka kinerja perawat tersebut akan senantiasa terjaga. Dela Syeikholbi et al., (2023) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hal tersebut beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja perawat.

## 3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan atau loyalitas karyawan terhadap organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan

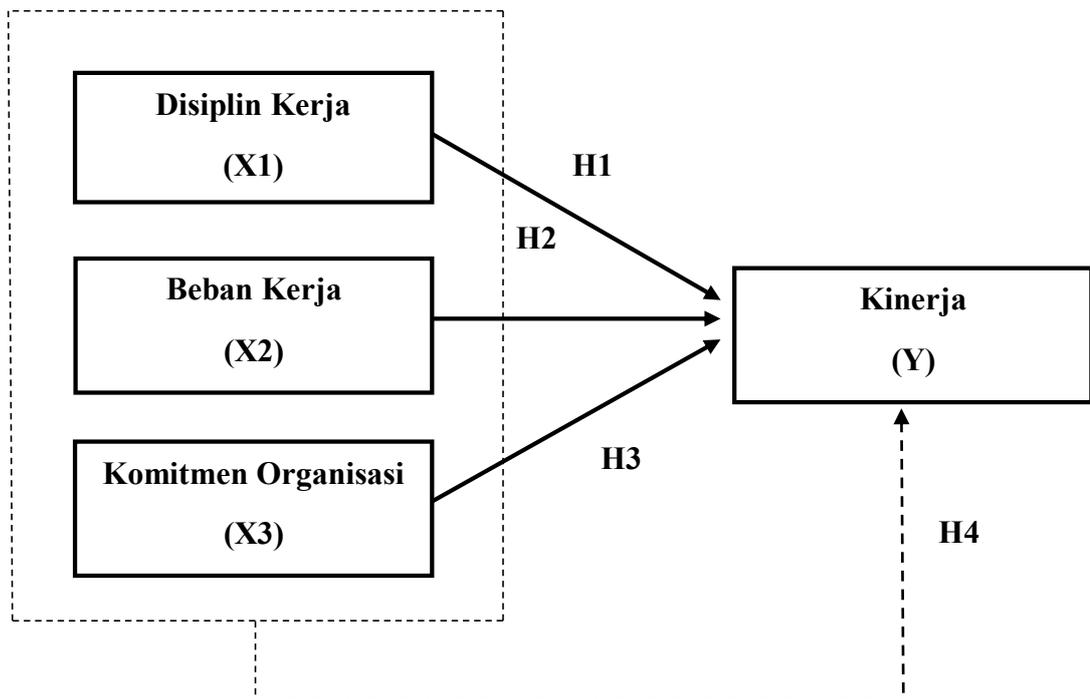
tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki keterlibatan yang besar dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Memiliki komitmen di organisasi tempat bekerja akan mendukung suasana kerja yang lebih baik dan mendorong karyawan untuk setia dan tetap bekerja di organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola komitmen organisasi dengan cara memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi, memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terarah serta pengembangan budaya organisasi yang positif. Dengan adanya pengelolaan yang baik mengenai komitmen organisasi pada karyawan, maka organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang sudah ada menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Burhannudin et al., (2019) mengatakan bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (X3) memiliki hasil signifikan, sehingga hipotesis ketiga (H3), yaitu terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin diterima. Meri Andesta, (2015) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja, artinya semakin berkomitmen seorang karyawan maka akan semakin baik kinerjanya.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Setiap variabel yang telah diuraikan yakni disiplin kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian apabila variabel tersebut bergabung secara simultan terhadap kinerja maka akan diperoleh pengaruh yang tinggi, dimana variabel disiplin kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut.



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan:            (Garis Parsial)

      (Garis Simultan)

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah dalam penelitian yang didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019: 99). Berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
- H2 : Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
- H3 : Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal
- H4 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Perawat RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau bilangan (Suliyanto, 2018: 20). Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena data penelitian yang digunakan berupa angka-angka yang berasal dari jawaban kuesioner tentang Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi serta analisis datanya menggunakan statistik.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 136). Oleh karena itu dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah perawat di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal yang berjumlah 117 perawat.

##### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diuji karakteristiknya (Suliyanto, 2018: 177). Teknik penentuan sampel yang

akan digunakan pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak, tanpa memandang sampel atas dasar strata atau status sosial dari segi apapun. Dalam penelitian ini sampel diambil berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

N : Ukuran populasi

n : Ukuran sampel

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Untuk menggunakan rumus ini, perlu ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 117 perawat, dengan pengambilan batas toleransi kesalahan 5%, maka jumlah sampel yang diambil sebesar :

$$n = \frac{117}{1 + 117 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{117}{1 + 117 (0,0025)}$$

$$n = \frac{117}{1 + (0,2925)}$$

$$n = \frac{117}{1,2925}$$

$$n = 90,52 \text{ (dibulatkan menjadi 100)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 90,52 dibulatkan menjadi 100 responden. Jadi sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

## C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

### 1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan dalam memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan (Singarimbun dan Effendi, 2019: 43). Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu satu variabel terikat (variabel *dependent*) dan tiga variabel bebas (variabel *independent*). Variabel terikat yaitu Kinerja (Y), kemudian yang termasuk variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3).

#### a. Kinerja (Y)

Gibson (2013) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan pelaksana suatu kegiatan dalam mencapai visi dan misi yang tertuang dalam perencanaan strategis organisasi.

#### b. Disiplin Kerja (X1)

Sudiyanto (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang dalam menjalani segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan

diharapkan pekerjaan yang dilakukan lebih efektif dan efisien. Kedisiplinan karyawan diperlukan agar seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan.

c. Beban Kerja (X2)

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dhanis (2010) beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang baik dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

d. Komitmen Organisasi (X3)

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seorang karyawan yang telah berkomitmen pada perusahaan umumnya merasakan hubungan yang baik dengan perusahaan mereka, dan mereka merasa memahami langkah-langkah yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Suliyanto, 2018: 147). Definisi operasional variabel

merupakan definisi yang memiliki makna yang jelas, spesifik dan terukur terhadap objek penelitian. Berikut adalah tabel operasional variabel untuk penelitian yang akan dilakukan :

**Tabel 6**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala	Sumber	
Kinerja (Y)	Kuantitas Pekerjaan	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan	1	Likert	Bangun (2012: 234)	
		Persyaratan standar pekerjaan	2			
	Kualitas Pekerjaan	Memenuhi syarat tertentu	3			
		Memiliki suatu kualitas pekerjaan yang ada	4			
	Ketepatan Waktu	Karakteristik pekerjaan	5			
		Pekerjaan diselesaikan tepat waktu	6			
	Kehadiran	Kehadiran karyawan	Kehadiran sesuai waktu yang ditentukan			7
			Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja			8
			Hasil kerja sama dengan rekan kerja			9
			Hasil kerja sama dengan rekan kerja			10
Disiplin Kerja (X1)	Taat terhadap aturan waktu	Harus sesuai jam kerja	1	Likert	Sutrisno (2017:94)	
		Pulang kerja tepat waktu	2			
		Tidak pernah terlambat masuk jam kerja	3			
	Taat terhadap peraturan perusahaan	Cara berpakaian	4			
		Menjalankan peraturan perusahaan yang berlaku	5			
		Ketaatan pada standar kerja	6			

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala	Sumber
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Bersikap kooperatif	7		
		Mematuhi aturan dan norma-norma yang ada	8		
	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	Bertanggung jawab atas hasil kerja	9		
		Bersikap hati-hati	10		
		Menjaga peralatan yang ada	11		
Beban Kerja (X2)	Beban Waktu	Waktu perencanaan	1,2	Likert	Tarwaka (2014:106)
		Waktu pelaksanaan pekerjaan yang diberikan	3,4		
		Waktu untuk memonitoring pekerjaan	5		
	Beban Mental	Usaha mental dalam pelaksanaan pekerjaan	6		
	Beban Psikologis	Tingkat risiko pekerjaan	7,8		
		Kebingungan	9		
		Frustasi	10		
Komitmen Organisasi (X3)	Komitmen afektif ( <i>affective commitment</i> )	Berpartisipasi aktif	1	Likert	Wibowo (2016:431)
		Bangga menjadi bagian dalam perusahaan	2		
		Keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan	3		
	Komitmen berkelanjutan ( <i>continuance commitment</i> )	Rasa keterikatan dengan perusahaan	4		
		Berharap mendapat keuntungan apabila bertahan	5		
		Bertahan karena kebutuhan	6		
		Pertimbangan keluar dari perusahaan	7		

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala	Sumber
	Komitmen normatif ( <i>normative commitment</i> )	Perasaan bersalah jika meninggalkan perusahaan	8		
		Memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan	9		
		Kewajiban untuk bertahan	10		
		Tanggung jawab terhadap perusahaan	11		

Sumber : Pengolahan dari berbagai referensi penelitian ini, 2024

#### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019: 2). Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang berasal dari responden langsung.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

##### 1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada narasumber secara langsung terkait penelitian ini. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi lebih dalam mengenai permasalahan yang akan diteliti dan meminta izin dalam pengambilan data.

##### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara menghimpun data yang dilaksanakan dengan memberikan sekumpulan pernyataan baik dalam bentuk *hardfile*

maupun *softfile* kepada para responden untuk memberikan jawabannya (Suliyanto, 2018: 167). Penelitian ini menggunakan kuesioner tipe tertutup dimana alternatif jawaban sudah tersedia sehingga responden langsung dapat menentukan jawabannya. Pengisian kuesioner dengan penentuan ini menggunakan skala likert dan jawaban dilakukan dalam bentuk *checklist*. Skala dari 1 hingga 5 untuk data *numeric* yang diberi skor atau nilai.

**Tabel 7**  
**Skala Likert**

Skala	Jenis Jawaban	Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
TS	Tidak Setuju (TS)	2
N	Netral (N)	3
S	Setuju (S)	4
SS	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2019)

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam penelitian untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur variabel yang diukur (Ghozali, 2018: 51). Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian dengan validitas kuesioner adalah korelasi *product moment* antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai

*inter item total correlation*. Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut (Arikunto, 2018: 213) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

$\sum XY$  = Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

$\sum X$  = Jumlah skor butir

$\sum X^2$  = Jumlah skor butir kuadrat

$\sum Y$  = jumlah skor total

$\sum Y^2$  = Jumlah skor total kuadrat

Pada penelitian ini uji validitas untuk menguji instrumen penelitian akan dilakukan kepada 30 responden. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui validitas masing-masing butir pernyataan atau yang biasanya disebut  $r_{hitung}$ . Butir pernyataan tersebut dikatakan valid atau sah jika  $r_{hitung} >$  daripada  $r_{tabel}$ . Bila melihat pada tabel, pada *degree of freedom* (df) = n-2, maka besarnya df dapat dihitung  $30-2 = 28$ , dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, untuk mencari reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut (Arikunto, 2018: 239) :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Dengan metode *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.70$  (Ghozali, 2018: 45). Semakin tinggi koefisien reliabilitas dengan mendekati angka satu, maka semakin tinggi reliabilitasnya sehingga datanya semakin terpercaya.

## F. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Transformasi Data

Data dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang merupakan data ordinal. Apabila kita sudah memiliki data hasil penelitian yang berskala ordinal akan tetapi metode yang akan digunakan adalah analisis regresi

linear berganda, maka perlu diubah terlebih dahulu ke dalam data interval dengan menggunakan *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data dengan menggunakan MSI diantaranya sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan.
- b. Pada setiap butir pertanyaan tentukan frekuensi (f) dari jawaban responden yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut sebagai proporsi.
- d. Menentukan proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e. Menentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
- f. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel tinggi densitas.
- g. Menentukan skala dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut :

$$SV = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

Keterangan:

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

- h. Menghitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan.

$$Score = Scale Value + |Scale Value_{min}| + 1$$

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik penting untuk dilakukan sebagai pengujian layak atau tidaknya model regresi antar variabel yang digunakan dalam penelitian.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam data, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal. Ghozali (2018: 163) menjelaskan tentang pengambilan keputusan pada uji normalitas berdasarkan pada dua indikasi yang ditemukan. Indikator tersebut adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan adanya pola distribusi normal, maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melakukan uji statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov*. Pada teknik uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov* jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut dikategorikan terdistribusi secara

normal (diterima). Sebaliknya, jika hasil nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut dikategorikan tidak terdistribusi secara normal (ditolak).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018: 107). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *Cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas tetapi jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang dan besar (Ghozali, 2018: 137).

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residualnya yaitu ZPRED. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik *scatterplot* SRESID dan ZPRED 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 ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear menunjukkan adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu periode  $t-1$  (sebelumnya). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW Test). Uji DW Test hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel dependen (Ghozali, 2018).

Landasan penentuan menggunakan DW Test untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi:

**Tabel 8**

**Kriteria Keputusan Uji Autokorelasi Durbin Watson**

<b>Hipotesis Nol</b>	<b>Keputusan</b>	<b>Jika</b>
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber : (Ghozali, 2018)

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode yang digunakan oleh peneliti untuk memprediksi dan mengetahui arah hubungan variabel. Analisis regresi pada dasarnya adalah model persamaan yang menjelaskan hubungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018: 96). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel dependen yaitu Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi  $X_1$

$\beta_2$  = Koefisien Regresi  $X_2$

$\beta_3$  = Koefisien Regresi  $X_3$

$X_1$  = Variabel independen yaitu Disiplin Kerja

$X_2$  = Variabel independen yaitu Beban Kerja

$X_3$  = Variabel independen yaitu Komitmen Organisasi

$e$  = *error of term* (tingkat kesalahan)

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan :

##### a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2018: 98) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah secara parsial variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Langkah-langkah dalam melakukan uji t antara lain :

1) Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.

a) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja perawat.

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

b) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel beban kerja terhadap kinerja perawat.

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

c) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

$H_0 : \beta_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

$H_a : \beta_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

## 2) Menentukan Taraf Signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hipotesis terhadap parameter nilainya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

## 3) Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.



**Gambar 2**

**Kurva Penerimaan / Penolakan Hipotesis Pada Uji t**

4) Menghitung Nilai  $t_{hitung}$ 

Kesalahan standar estimasi (*standard error estimate*) diberi simbol

$S_{e}$  yang dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$S_{Y.X} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a.\sum Y - b.\sum XY}{n-2}}$$

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus :

$$S_b = \frac{S_{Y.X}}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{\sum(X)^2}{n}}}$$

Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan formulasi sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan :

$b$  = Nilai parameter

$S_b$  = *Standard error of the regression coefficient*

$S_{Y.X}$  = *Standard error of estimate*

## 5) Kesimpulan :

$H_0$  : diterima atau ditolak.

**b. Uji Statistik F (Uji Simultan)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah seluruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh

secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 98). Hasil uji statistik F dapat diketahui dari tabel analisis varian (ANOVA). Dalam penelitian ini uji statistik F digunakan untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

Langkah-langkah untuk melakukan uji F yaitu sebagai berikut :

1) Formulasi Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.

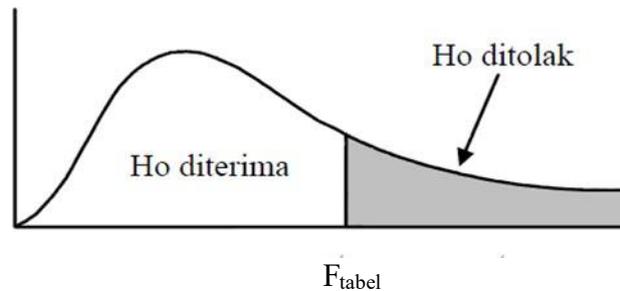
2) *Level of Significance*

*Level of Significance* yaitu untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau ( $\alpha = 0,05$ ).

3) Kriteria Pengujian Hipotesis

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.



**Gambar 3**

**Kurva Penerimaan / Penolakan Hipotesis Pada Uji F**

4) Nilai  $F_{hitung}$  dapat dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{reg}/k}{JK_{res}/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$JK_{reg}$  = Jumlah Kuadrat regresi

$JK_{res}$  = Jumlah Kuadrat residu

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah sampel

Dimana :

Menghitung jumlah kuadrat X Y dengan rumus :

$$JK X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{\sum X_1 \sum Y}{N}$$

Menghitung jumlah kuadrat total dengan rumus :

$$JK Y = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

Menghitung jumlah kuadrat regresi dengan rumus :

$$JK_{\text{reg}} = b (JK X_1 Y)$$

Menghitung jumlah kuadrat residu dengan rumus :

$$JK_{\text{res}} = JK Y - JK_{\text{reg}}$$

5) Kesimpulan :

Ho : diterima atau ditolak.

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Adjusted R Square*. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 artinya variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018: 97).

Rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Besarnya koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi