

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS LEBUNG BANDUNG
KECAMATAN RANTAU ALAI KABUPATEN
OGAN ILIR**



Skripsi

Nama : Diana Putri
NIM : 212019384

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS LEBUNG BANDUNG
KECAMATAN RANTAU ALAI KABUPATEN
OGAN ILIR**

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Diana Putri
NIM : 212019384

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diana Putri
NIM : 212019384
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lebung Bandung Kecamatan Rantau Alai Kabupaten Ogan Ilir.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2023

Yang menyatakan,


Diana Putri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Puskesmas Lebung Bandung Kecamatan Rantau Alai
Kabupaten Ogan Ilir.

Nama : Diana Putri
NIM : 212019384
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2023

Pembimbing I,



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si
NIDN : 0216057001

Pembimbing II,



Gumar Herudiansyah, S.E.,M.M
NIDN : 0202039203

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zalcha Trihandayani, S.E.,M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Terlihat mustahil, tapi sedang disemogakan.

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya".

(QS. Al-Baqarah: 286)

PERSEMBAHAN

- ❖ Kedua orang tuaku, ayahku Nofiardi dan ibuku Maruya orang yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terima kasih untuk semuanya berkat do'a dan dukungan ayah dan ibu saya berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi ayah dan ibu harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya.
- ❖ Saudara kandungku Dony Mardi dan Deny Mardi yang selalu memberikan dorongan hingga bisa ke tahap saat ini. Semoga diberikan kesehatan.
- ❖ Diri sendiri yang selalu mampu menguatkan dan meyakinkan tanpa jeda bahwa semuanya bakalan selesai pada waktunya.



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lebung Bandung”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Welly, SE. M.Si selaku Koordinator Kelas Karyawan dan Bapak Arraditiya Permana, SE.M.M selaku Sekretaris Kelas Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua, abang-abang saya yang selalu mendoakan dan terima kasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.

9. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang telah memberikan do'a serta dukungan.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Agustus 2023

Diana Putri

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	ixii
DAFTAR GRAFIK.....	ixiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Jenis Penelitian.....	31
B.	Lokasi Penelitian.....	31
C.	Operasionalisasi Variabel.....	32
D.	Populasi dan Sampel	32
E.	Data Yang Diperlukan.....	34
F.	Metode Pengumpulan Data.....	35
F.	Analisis Data dan Teknik Analisis.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian	42
B.	Pembahasan.....	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulam	71
B.	Saran.....	71

Daftar Pustaka.....	73
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Puskesmas Lebung Bandung	4
Tabel 1.2 Indikator Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lebung Bandung.....	5
Tabel 1.3 Absensi Pegawai Puskesmas Lebung Bandung	6
Tabel 1.4 Indikator Beban Kerja pada Puskesmas Lebung Bandung	7
Tabel 2.1 persamaan dan perbedaan peneliti sebelumnya	27
Tabel 3.1 operasional variabel	32
Tabel 4.1 jumlah penduduk.....	43
Tabel 4.2 jenis kelamin	45
Tabel 4.3 usia responden.....	45
Tabel 4.4 pendidikan terakhir	46
Tabel 4.5 masa kerja	47
Tabel 4.6 uji validitas.....	48
Tabel 4.7 uji reliabilitas.....	49
Tabel 4.8 kinerja pegawai	50
Tabel 4.9 disiplin kerja.....	53
Tabel 4.10 beban kerja	55
Tabel 4.11 analisis regresi linier berganda.....	58
Tabel 4.12 uji f	59
Tabel 4.13 uji t	60
Tabel 4.14 hasil koefisien determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	29
-------------------------------------	----

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Luas wilayah kerja	43
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1 : Jadwal Penelitian
Lampiran	2 : Kuesioner Penelitian
Lampiran	3 : Tabulasi Data Jawaban Responden
Lampiran	4 : Analisis Uji Validitas Dan Reliabilitas
Lampiran	5 : Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran	6 : Tabel R
Lampiran	7 : Tabel Distribusi F
Lampiran	8 : Tabel t
Lampiran	9 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran	10 : Surat Konfirmasi Selesai Riset
Lampiran	11 : Sertifikat AIK
Lampiran	12 : Sertifikat SPSS
Lampiran	13 : Sertifikat Lainnya
Lampiran	14 : Plagiarisme
Lampiran	15 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Diana Putri/212019384/Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lebung Bandung.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Lebung Bandung. Pengambilan data menggunakan *Simple Random Sampling* yang didistribusikan 38 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan bantuan SPSS windows versi 27.0. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikan $F 0,002 < 0,05$ dan R-square sebesar 0,270. Artinya kontribusi pengaruh disiplin kerja dan beban kerja adalah 27%. Sedangkan sisanya 73%, dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 dan beban kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Diana Putri/212019384/The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance at the Lebung Bandung Health Center.

This study aims to explain the effect of work discipline and workload on employee performance. This type of research is quantitative. The population in this study were employees of the Lebung Bandung Health Center. Retrieval of data using Simple Random Sampling distributed 38 respondents. Data collection methods in this study were questionnaires and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression, with the help of SPSS windows version 27.0. The results of this study indicate that the influence of work discipline and workload have a significant effect on employee performance as indicated by the significant level of $F_{0.002} < 0.05$ and R-square of 0.270. This means that the contribution of the influence of work discipline and workload is 27%. While the remaining 73% is explained by other variables outside of this study. Partially, work discipline has a significant effect on employee performance of 0.000 and workload has no significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Workload, Employee Performance.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia yaitu salah satu aspek dari manajemen umum yang mencakup segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian. Proses ini ada dalam aspek produksi, pemasaran, keuangan, atau kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia perlu selalu diperhatikan ketika mengatur organisasi. Baik organisasi profit atau nirlaba memerlukan manajemen sumber daya yang efisien, baik industri swasta atau pemerintahan.

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Malayu, 2016). Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal.

Pegawai merupakan aset yang berharga bagi instansi atau perusahaan. Sebagai aset, pegawai harus bisa dikelola dengan baik agar tetap bisa memberikan kontribusi kepada instansi atau perusahaan. Pegawai ataupun instansi selalu mengharapkan kinerja pegawai yang optimal sehingga terwujudnya kegiatan visi dan misi telah ditetapkan.

Kinerja merupakan suatu wujud kontribusi serta penilaian dari pegawai terhadap pencapaian tujuan instansi. Apabila dalam suatu instansi mempunyai

pegawai yang menciptakan kinerja kurang baik atau kebalikannya, apabila pegawai bisa menciptakan kinerja yang baik hingga tujuan instansi hendak bisa tercapai. Kenaikan kinerja pegawai jadi salah satu aspek pendukung buat tingkatkan kinerja secara totalitas dalam instansi. Pada realitasnya banyak instansi yang menghasilkan banyak anggaran dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2016:154), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Kasmir (2016: 189-193) kinerja dipengaruhi oleh : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja sekitar, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Harini, S.,dkk, (2018) adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor untuk mencapai kinerja yang baik. Disiplin kerja ialah suatu kewajiban perusahaan ataupun instansi tempat bekerja harus untuk mencermati ketertiban kerja pegawai supaya kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya serta pegawai tidak semau hati

melaksanakan aktivitas yang tidak berarti dikala jam kerja. Disiplin kerja adalah suatu konsep dalam tempat bekerja ataupun manajemen buat menuntut pegawai berlaku tertib. Disiplin ialah kondisi yang menimbulkan ataupun memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat serta melaksanakan seluruh aktivitas sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Menurut Rivai dan Suprajang (2017) Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Dengan pemberian beban kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya (Rohman & Ichsan 2021). Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi

yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Puskesmas yang beralamat di desa Lebung Bandung Kecamatan Rantau Alai Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan. Puskesmas ini dalam berkembangnya selalu berperan aktif dalam pelayanan kesehatan masyarakat yang ada di wilayah kerjanya, baik yang berupa kesehatan wajib maupun upaya kesehatan pengembangan.

Berikut adalah jumlah pegawai pada Pukesemas Lebung Bandung:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Puskesmas Lebung Bandung

No.	Status	Jumlah Pegawai
1	PNS	8
2	Honorar	33
Jumlah		41

Sumber : Puskesmas Lebung Bandung

Adapun standar pelaksanaan pekerjaan berdasarkan responden yang terkait pada indikator-indikator pada kuesioner yang disebarkan. Hasil kuesioner kinerja pegawai dituangkan dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu: Sangat Setuju (91-100), Setuju (76-90), Cukup Setuju (61-75), Tidak Setuju (51-60) dan Sangat Tidak Setuju (50 kebawah). Puskesmas Lebung Bandung tentu mengharapkan agar pegawainya memiliki kualitas pada pekerjaannya dan memperoleh nilai yang sangat setuju pada 91-100. Berdasarkan hasil

yang peneliti lakukan, maka peneliti memperoleh indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.2
Indikator Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lebung Bandung

Indikator Kinerja menurut Robbins (2016)	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
Kualitas	21,1%	65,8%	13,1 %	0%	0%
Kuantitas	7,9%	65,8%	25%	1,3%	0%
Ketepatan Waktu	10,6%	69,7%	19,7%	0%	0%

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diperoleh informasi bahwa dari 3 indikator tersebut. Pada indikator Kualitas persentasenya jawaban dari responden Sangat Setuju 21,1% dan Setuju 65,8%, responden menjawab Cukup Setuju 13,1%, artinya masih ada pegawai yang ragu dengan kualitas pekerjaannya

Sedangkan indikator Kuantitas persentase jawabawan dari responden Sangat Setuju 7,9% dan Setuju 65,8%, responden menjawab Cukup Setuju 25% dan Tidak Setuju 1,3%; artinya masih ada pegawai yang ragu dan tidak setuju dengan kuantitas pekerjaannya.

Kemudian pada indikator Ketepatan Waktu persentase jawaban dari responden Sangat Setuju 10,6% dan Setuju 69,7%, responden menjawab Cukup Setuju 19,7%; artinya masih ada pegawai yang ragu dengan ketepatan waktu pada pekerjaannya.

Untuk memenuhi standar kinerja yang di tetapkan Puskesmas Lebung Bandung maka pegawai dituntut memiliki kedisiplinan kerja dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi masih ada pegawai yang melanggar salah satu

kedisiplinan yang ditetapkan oleh instansi yaitu kehadiran dan Standar pakaiannya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil pra-riset yang peneliti lakukan dengan melakukan survey ke Puskesmas Lebung Bandung. Hasil dari pra-riset yang didapatkan data kehadiran pegawai. Berikut adalah data absensi pegawai pada tahun 2022.

Tabel 1.3
Absensi Pegawai Puskesmas Lebung Bandung

No.	Bulan	Keterangan			Terlambat
		Izin	Sakit	Alfa	
1	Januari	4	5	0	5
2	Februari	7	2	3	0
3	Maret	5	2	7	3
4	April	9	4	2	5
5	Mei	1	3	3	4
6	Juni	3	4	0	6
7	Juli	3	2	1	3
8	Agustus	5	0	5	4
9	September	1	1	2	2
10	Oktober	7	1	1	6
11	November	2	3	1	5
12	Desember	2	5	4	4

Sumber : Puskesmas Lebung Bandung

Berdasarkan tabel 1.3, diatas bahwa diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan April dengan jumlah izin mencapai 9 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Mei dan September dengan jumlah izin sebanyak 1 orang, tingkat sakit yang paling banyak terjadi di kantor yaitu bulan Januari dan Desember dengan jumlah 5 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Agustus dengan jumlah 0 orang (tidak ada pegawai yang sakit), tingkat absen yang paling banyak terjadi pada bulan Maret dengan jumlah 7 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan Januari dan Juni 0 (tidak ada pegawai yang absen), dan pegawai yang terlambat paling banyak terjadi bulan

Juni dan Oktober dengan jumlah terlambat masuk 6 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Februari dengan jumlah terlambat masuk sebanyak 0 orang (tidak ada pegawai yang terlambat masuk). Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan pegawai dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai untuk melakukan pekerjaan menjadi rendah.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Beban Kerja. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari pegawai. Ketika pegawai tidak mendapatkan keseimbangan dalam pekerjaan suasana inilah yang kerap memicu terbentuknya stress kerja untuk pegawai yang kurang menguasai tugas yang diberikan. Keadaan inilah yang bisa memunculkan rasa tertekan pada pegawai sehingga mudah sekali mengalami stress, kondisi psikolog pegawai sendiri pula wajib senantiasa terjaga. Berdasarkan hasil yang peneliti lakukan, maka peneliti memperoleh indikator Beban Kerja sebagai berikut :

Tabel 1.4
Indikator Beban Kerja pada Puskesmas Lebung Bandung

Indikator Kinerja menurut Koesomowidjojo (2017)	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
Kondisi Pekerjaan	3,9%	40,8%	13,2%	42,1%	0%
Penggunaan Waktu	5,3%	52,6%	25%	17,1%	0%
Target yang harus dicapai	14,5%	26,3%	21,1%	35,5%	2,6%

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas diperoleh informasi bahwa dari 3 indikator tersebut. Pada indikator Kondisi Pekerjaan persentasenya jawaban dari responden Sangat Setuju 3,9% dan Setuju 40,8%, responden menjawab Cukup

Setuju 13,2% dan Tidak Setuju 42,1%, artinya masih ada pegawai yang tidak sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Sedangkan indikator Penggunaan Waktu persentase jawaban dari responden Sangat Setuju 5,3% dan Setuju 52,6%, responden menjawab Cukup Setuju 25% dan Tidak Setuju 17,1%; artinya masih ada pegawai yang mengerjakan pekerjaan diluar Penggunaan Waktu yang ditetapkan instansi.

Kemudian pada indikator Target yang harus dicapai persentase jawaban dari responden Sangat Setuju 14,5% dan Setuju 26,3%, responden menjawab Cukup Setuju 21,1%, responden menjawab Tidak Setuju 35,5% dan Sangat Tidak Setuju 2,6%; artinya masih ada pegawai yang mengerjakan pekerjaan yang melebihi targetnya.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka dari itu penulis mengangkat judul penelitian. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lebung Bandung.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lebung Bandung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lebung Bandung?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lebung Bandung?

C. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini antaranya adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lebung Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lebung Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lebung Bandung.

D. Manfaat Penelitian.

1. Bagi Penulis.

Riset ini diharapkan bisa mengenali sesuatu perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan praktek yang dilakukan oleh Puskesmas Lebung Bandung terhadap disiplin kerja dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja dari pegawainya.

2. Bagi Puskesmas Lebung Bandung.

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi Puskesmas Lebung Bandung dalam kebijaksanaan tentang disiplin kerja dan beban kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Almamater.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Udayana*.
- Dewi, D. P. (2019). *Harjoyo. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Universitas Pamulang.
- Edison, E. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program (IBM SPSS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 15-22.
- Hasan. (2017). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Jakarta: Uki Press.
- Nadia, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai. *Universitas Medan Area*.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: In Media.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Gaya Media.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* , 49-56.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja : pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfa Beta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.