

DISIPLIN KERJA MEMEDIASI BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSU PKU MUHAMMADIYAH PURBALINGGA DALAM PENGGUNAAN APLIKASI SATU SEHAT SDM

Fazira Inggar Febriyanti, Hima Barima, Reza Rahmadi Hasibuan
Program Studi Manajemen, Universitas Perwira PurbalinggaEmail: faziraainggar@gmail.com**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada RSU PKU Muhammadiyah Purbalingga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Sampel penelitian berjumlah 104 pegawai yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, disiplin kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai *R-Square* sebesar 0,556 menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 55,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan 44,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai RSU PKU Muhammadiyah Purbalingga. Oleh karena itu, pihak rumah sakit disarankan melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem pembagian kerja secara lebih proporsional agar beban kerja dapat disesuaikan dengan kapasitas pegawai dan konsistensi kinerja dapat dipertahankan secara optimal.

Kata kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, RSU PKU Muhammadiyah Purbalingga.

Abstract

*This study aims to analyze the effect of workload on employee performance, with work discipline acting as a mediating variable, at RSU PKU Muhammadiyah Purbalingga. A quantitative approach was employed, utilizing the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis technique via SmartPLS 3.0 software. The study sample consisted of 104 employees selected through purposive sampling, with data collected via questionnaires. The results indicate that workload has a positive and significant effect on employee performance and a negative but insignificant effect on work discipline, while work discipline has a positive and significant effect on employee performance. However, work discipline does not mediate the effect of workload on employee performance. An *R-Square* value of 0.556 indicates that workload and work discipline explain 55.6% of the variation in employee performance, while the remaining 44.4% is explained by variables outside the scope of this study. These findings demonstrate that work discipline fails to mediate the impact of workload on employee performance at RSU PKU Muhammadiyah Purbalingga. Therefore, it is recommended that the hospital evaluate and improve its work allocation system to ensure a more proportional*

Article History

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author**Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

distribution, thereby aligning workloads with employee capacity and maintaining optimal performance consistency.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Employee Performance, RSU PKU Muhammadiyah Purbalingga.*

LATAR BELAKANG

Bidang kesehatan merupakan salah satu kebutuhan dasar masyarakat yang mencakup akses terhadap pelayanan kesehatan yang memadai dan berkualitas. Seiring meningkatnya taraf hidup masyarakat, tuntutan terhadap kualitas pelayanan kesehatan juga semakin tinggi. Rumah sakit sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan tidak hanya berperan dalam memberikan pengobatan kepada pasien, tetapi juga menyediakan konsultasi dan upaya pencegahan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Isvandiar & Purwanto, 2018). Dalam penyelenggaraan Sistem Kesehatan Nasional, pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui penguatan sumber daya manusia (SDM) kesehatan. SDM kesehatan merupakan penggerak utama pelayanan kesehatan sehingga harus tersedia dalam jumlah, jenis, kualitas, dan distribusi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Bagus Aprianto & Febrianti Nasaindah Zuchri, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi salah satu aspek penting dalam keberlangsungan operasional rumah sakit yang memiliki struktur organisasi dan karakteristik pelayanan yang kompleks (Triyantara Hani & Saepul Rochman, 2022).

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai menjadi dasar penting bagi organisasi karena pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh optimalnya pelaksanaan tugas sesuai kewenangan, aturan, moral, dan etika (Djaman et al., 2021; Sri Hafidah & Gustini, 2021). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, pelatihan, disiplin, kompensasi, komunikasi, stres, dan beban kerja. Dalam penelitian ini, beban kerja dan disiplin kerja menjadi faktor yang penting untuk dikaji karena keduanya berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas pegawai. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat menimbulkan kebosanan apabila terlalu rendah atau kelelahan fisik dan mental apabila terlalu tinggi (Sinaga & Sihombing, 2021; Hartono & Kusuma, 2020).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Penelitian Anastasya Manalu & Nur Aisyah (2025), Aturrizki et al. (2022), Siburian et al. (2021), dan Khofifa Gobel et al. (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Putra et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Selain beban kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan, kewajiban, dan standar yang ditetapkan organisasi. Disiplin yang baik dapat mendukung kelancaran pekerjaan dan pencapaian hasil yang optimal, sedangkan rendahnya disiplin dapat menghambat tujuan organisasi (Zaenal Arifin & Sasana, 2022). Penelitian Diana Azwina (2021), Tanjung & Rasyid (2023), Illanisa et al. (2019), dan Prayogi et al. (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, disiplin kerja berpotensi menjadi variabel yang menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai.

Fenomena tersebut ditemukan pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Purbalingga yang merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan di Kabupaten Purbalingga. Pada tahun 2024-2025, RSUD PKU Muhammadiyah Purbalingga memiliki 225 pegawai. Berdasarkan observasi awal, ditemukan permasalahan terkait disiplin kerja, khususnya dalam penggunaan aplikasi Satu Sehat SDMK. Dari 225 pegawai, sebanyak 138 pegawai atau 61,33% telah menggunakan aplikasi tersebut, sedangkan 87 pegawai atau 38,67% belum menggunakannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi Satu Sehat SDMK belum sepenuhnya diterapkan oleh seluruh pegawai. Padahal, aplikasi tersebut berkaitan dengan pengelolaan dan pemutakhiran data SDM kesehatan serta mendukung integrasi data tenaga kesehatan. Masih adanya pegawai yang belum menggunakan aplikasi dapat menunjukkan adanya permasalahan kepatuhan terhadap kewajiban organisasi dan menjadi salah satu fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai.

Selain permasalahan disiplin, terdapat fenomena terkait beban kerja yang terlihat dari ketidakmerataan jumlah pegawai pada setiap *shift*. Berdasarkan data awal, jumlah pegawai pada shift pagi sebanyak 80 orang, *shift* siang 70 orang, dan *shift* malam 60 orang. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya distribusi tenaga kerja yang tidak sama antarsift. *Shift* pagi memiliki jumlah pegawai lebih banyak karena aktivitas pelayanan umumnya lebih tinggi, sedangkan shift malam memiliki jumlah pegawai paling sedikit. Kondisi pada shift malam berpotensi menimbulkan beban kerja lebih tinggi karena pegawai tetap harus memberikan pelayanan dan menangani kondisi pasien dengan jumlah tenaga yang lebih terbatas. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental dan berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan jumlah tenaga kerja dan pembagian shift perlu diperhatikan agar beban kerja sesuai dengan kemampuan pegawai.

Permasalahan kinerja juga terlihat dari hasil penilaian pegawai RSUD PKU Muhammadiyah Purbalingga tahun 2024 yang meliputi aspek kedisiplinan, produktivitas, kerja sama tim, tanggung jawab, serta perilaku dan etika. Meskipun rata-rata nilai pada setiap aspek berada di atas 4 pada skala 1-5 dan termasuk kategori baik, capaian kinerja belum sepenuhnya mencapai target 100%. Kinerja terendah terjadi pada bulan April sebesar 86%, sedangkan Januari dan Agustus masing-masing sebesar 88%. Pada sebagian besar bulan lainnya, capaian berada pada kisaran 91-92%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih mengalami fluktuasi dan belum konsisten mencapai target organisasi. Dengan demikian, diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja, terutama beban kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, terdapat tiga permasalahan utama yang menjadi perhatian, yaitu masih adanya pegawai yang belum menggunakan aplikasi Satu Sehat SDMK, ketidakmerataan jumlah pegawai antar *shift* yang berpotensi menimbulkan perbedaan beban kerja, serta capaian kinerja yang belum mencapai target secara konsisten. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan SDM yang efektif untuk memastikan pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan beban kerja dan ketentuan organisasi. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai diharapkan dapat mendukung efektivitas pekerjaan, sedangkan disiplin kerja diperlukan agar pegawai mampu memenuhi kewajiban dan standar yang telah ditetapkan.

Di sisi lain, adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut belum sepenuhnya konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini menambahkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi untuk mengetahui apakah disiplin kerja dapat menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Pemilihan disiplin kerja sebagai variabel mediasi didasarkan pada pertimbangan bahwa kondisi beban kerja dapat berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengatur waktu, mematuhi aturan, menyelesaikan tugas, dan memenuhi kewajiban organisasi yang

selanjutnya dapat memengaruhi kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi baik secara akademis maupun praktis dalam memahami pengelolaan SDM pada lingkungan rumah sakit.

Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tema Disiplin Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Muhammadiyah Purbalingga Dalam Penggunaan Aplikasi Satu Sehat SDMK. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian mengenai beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai serta memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit dalam mengoptimalkan pembagian beban kerja, meningkatkan kedisiplinan pegawai, khususnya dalam penggunaan aplikasi Satu Sehat SDMK, dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat semakin optimal.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai seseorang. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja atau prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sri Hartini, 2020). (Rusda Irawati, 2019) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang diserahkan kepada individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan sasaran organisasi, secara sah, tanpa melanggar hukum, dan beretika. Etika dan integritas sangat penting untuk mencapai hasil kerja, dengan fokus pada kuantitas dan kualitas serta kepatuhan terhadap standar yang berlaku. Sebagai akibatnya, tujuan organisasi harus diraih melalui performa yang optimal dan ideal dimana setiap anggota berkontribusi secara maksimal untuk mencapai visi dan misi organisasi secara keseluruhan. Menurut Nuryasin et al. (2024), indikator kinerja meliputi: 1) Orientasi pelayanan : Sikap dan kecenderungan pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, pelanggan, atau pengguna jasa. 2) Komitmen : Tingkat kesetiaan dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas, nilai-nilai organisasi, serta tujuan bersama. 3) Inisiatif kerja : Kemampuan dan kemauan pegawai untuk bertindak proaktif, tanpa selalu menunggu perintah dari atasan, sehingga mencerminkan kemandirian, kepercayaan diri, dan keinginan untuk melakukan perbaikan. 4) Kerja sama : Kemampuan pegawai untuk berinteraksi, berkolaborasi, dan bekerja dalam tim dalam mencapai tujuan bersama. 5) Kepemimpinan : Kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain agar dapat bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara berkualitas dan bertanggung jawab, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, kondisi organisasi, efektivitas dan efisiensi, disiplin, serta inisiatif, dan dapat dinilai melalui orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan jumlah, tuntutan, dan kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu. Menurut (Rusda Irawati, 2019), beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan, yang meliputi tugas, tanggung jawab, aktivitas,

serta tingkat kompleksitas pekerjaan. Menurut (Rolos et al. , 2018) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode tertentu. Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil perkalian antara volume kerja dan norma waktu. Ketika kemampuan pegawai lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, dapat muncul kebosanan, sedangkan apabila tuntutan pekerjaan lebih tinggi daripada kemampuan pegawai, dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental.

Menurut (Nuryasin et al., 2024), indikator beban kerja meliputi : 1) Kondisi pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan individu mengenai suatu kondisi pekerjaannya. 2) Beban waktu kerja: Digunakan dalam kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 3) Beban mental usaha: Tingkat usaha atau upaya mental yang harus dikeluarkan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas. Jadi, bukan hanya tenaga fisik, tetapi lebih ke pikiran, konsentrasi, perhatian, pengambilan keputusan, dan pengendalian emosi yang digunakan saat bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keseluruhan tuntutan berupa tugas, tanggung jawab, waktu, serta usaha fisik dan mental yang harus diselesaikan pegawai dalam periode tertentu. Beban kerja yang dikelola secara proporsional sesuai dengan kemampuan pegawai dapat menciptakan kondisi kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah dapat memengaruhi efektivitas, produktivitas, dan kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Menurut (Abdullah et al., 2023), disiplin kerja merupakan kondisi dimana karyawan bersedia menerima dan mengikuti aturan yang berkaitan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Disiplin yang baik, karyawan tidak hanya menunjukkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan, yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Sedangkan menurut (Wau, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Seseorang yang melanggar aturan harus bersedia menerima konsekuensi atau sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut (Nuryasin et al., 2024), indikator disiplin kerja meliputi : 1) Ketepatan waktu : Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana pegawai mampu datang dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal atau tenggat waktu yang telah ditentukan. 2) Penggunaan peralatan kantor dengan baik : Kemampuan menggunakan peralatan kantor dengan baik menunjukkan sikap profesional dan tanggung jawab terhadap fasilitas kerja. 3) Tanggung jawab yang tinggi : Tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi, bersedia menghadapi kesalahan dan konsekuensi dari tindakan yang dilakukan, serta memiliki dedikasi terhadap pekerjaan. 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan : Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai atau melebihi standar yang ditetapkan, bekerja secara teliti, rapi, dan minim kesalahan, serta memberikan hasil kerja yang bisa diandalkan dan berdampak positif terhadap proses layanan. 5) Ketaatan terhadap kantor : Mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, tata tertib, dan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, serta mengikuti standar yang ditetapkan organisasi secara konsisten. Disiplin kerja dipengaruhi oleh kejelasan

tujuan, kemampuan pegawai, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu, penggunaan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, dan ketaatan terhadap kantor. Disiplin kerja yang baik diharapkan dapat mendukung keteraturan pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan tanggung jawab pegawai, serta berkontribusi terhadap pencapaian kinerja dan tujuan organisasi secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. (Ratna Wijayanti Daniar Paramita et al., 2020) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk menjawab masalah dan mendapatkan informasi lebih lanjut tentang suatu fenomena dengan menggunakan tahap-tahap pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bersifat kuantitatif, maka penelitian ini menggunakan data numerik untuk menganalisis dan menggambarkan fakta, peristiwa, atau kondisi sesuai keadaan tanpa mengubah variabel.

Lokasi Penelitian adalah pada RSUD Muhammadiyah Purbalingga yang terletak di Jl. Kolonel Sugiri, Dusun III, Gandasuli, Kec. Bobotsari, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan dari bulan November-Desember 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Muhammadiyah Purbalingga yang menggunakan aplikasi Satu Sehat SMK berjumlah 104 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan jenis *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis komponen menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

- a. Model pengukuran atau Outer Model
 1. *Convergent Validity*

Tabel 1. *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Beban Kerja	X1	0.805	0,700	Valid
	X2	0.906	0,700	Valid
	X3	0.742	0,700	Valid
Disiplin Kerja	Z1	0.889	0,700	Valid
	Z2	0.929	0,700	Valid
	Z3	0.945	0,700	Valid
	Z4	0.924	0,700	Valid
	Z5	0.932	0,700	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0.866	0,700	Valid
	Y2	0.888	0,700	Valid
	Y3	0.790	0,700	Valid
	Y4	0.734	0,700	Valid
	Y5	0.776	0,700	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil dari *outer loading* diketahui bahwa keseluruhan pernyataan yang berjumlah 13 butir dalam kuesioner variabel disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat nilai *outer loading factor* yaitu $> 0,7$.

2. *Discriminant Validity*Tabel 2. Data Hasil *Cross Loading*

	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
X1	0.805	-0.104	0.136
X2	0.906	-0.173	0.032
X3	0.742	-0.160	-0.001
Z1	-0.171	0.889	0.675
Z2	-0.170	0.929	0.711
Z3	-0.138	0.945	0.627
Z4	-0.153	0.924	0.641
Z5	-0.196	0.932	0.659
Y1	0.018	0.682	0.866
Y2	0.069	0.719	0.888
Y3	0.126	0.495	0.790
Y4	0.090	0.424	0.734
Y5	-0.025	0.528	0.776

Berdasarkan tabel diatas, metode yang digunakan adalah dengan mengukur *cross loading*, dimana hasil *cross loading* harus menunjukkan bahwa indikator tiap konstruk telah mempunyai nilai yang lebih tinggi dibanding indikator pada konstruk lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator valid dan memenuhi tahap *discriminant validity*.

Tabel 3. *Fornell-Larcker Discriminant Validity*

	Beban Kerja (X)	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
Beban Kerja (X)	0,820		
Disiplin Kerja (Z)	-0,180	0,179	0,813
Kinerja Pegawai (Y)	0,065	0,924	

Tabel diatas membuktikan, beban kerja memiliki nilai 0,820 yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain yang berada pada kolom yang sama. Seperti halnya dengan disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,924 yang nilainya lebih tinggi dibandingkan disiplin kerja yang terdapat pada kolom yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara eksplisit bahwa variabel-variabel tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik, bersifat unik, dan tidak saling tumpang tindih dalam mengukur setiap konstruk penelitian.

Tabel 4. *Heterotrait-Monotrait (HTMT)*

	Beban Kerja (X)	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
Beban Kerja (X)			
Disiplin Kerja (Z)	0.209		
Kinerja Pegawai (Y)	0.121	0.764	

Berdasarkan tabel diatas, metode yang digunakan adalah *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) dimana seluruh korelasi antar konstruk berada dibawah atau lebih kecil dari 0,90 atau 0,85. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik dan terbukti mengukur konsep yang berbeda secara empiris.

Cronbach's Alpha dan Compostite Reliability

Tabel 5. *Cronbach's Alpha dan Compostite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	Rata-rata varians Diekstrak (AVE)
Beban Kerja (X)	0,752	0,765	0,860	0,673
Kinerja Pegawai (Y)	0,872	0,898	0,906	0,661
Disiplin Kerja (Z)	0,957	0,958	0,967	0,854

Berdasarkan tabel *Cronbach's Alpha dan Compostite Reliability*, jika dilihat dari nilai *Composite Reliability* masing-masing variabel memiliki nilai lebih daro 0,7 yaitu Beban Kerja sebesar 0,860, kinerja pegawai sebesar 0,906 dan disiplin kerja sebesar 0,967. Hasil ini diperkuat dengan *cronbach's alpha* yang memiliki nilai lebih dari 0,7 yaitu beban kerja sebesar 0,752, kinerja pegawai 0,872 dan disiplin kerja sebesar 0,957.

b. Analisis hasil PLS-SEM Model Struktural

1. F-Square

Uji *F-Square* dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *F- Square* 0,35 dapat dianggap memiliki pengaruh besar, nilai 0,15 memiliki pengaruh sedang, dan nilai 0,02 memiliki pengaruh kecil (Setyawati et al., 2022).

Tabel 6. Hasil Uji F-Square

Beban Kerja (X)	<i>Efek Size (F-Square)</i>
Beban Kerja (X) => Kinerja Pegawai (Y)	0,088
Beban Kerja => Disiplin Kerja (Z)	0.033
Disiplin KerJa (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	1,242

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,088 yang artinya tergolong kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang lemah terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Beban kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,033 yang artinya tergolong kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja memberikan pengaruh yang lemah terhadap Disiplin Kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 1,242 yang artinya tergolong besar. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai.

2. R-Square

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,556	0,547
Disiplin Kerja (Z)	0,032	0,023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai R-Square variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,556. Nilai R-Square ini memiliki arti bahwa Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama menjelaskan 55,6 % variasi Kinerja Pegawai dan sisanya 44,5 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model.
2. Nilai R-Square variabel Disiplin Kerja sebesar 0,032. Nilai R-Square ini memiliki arti bahwa Beban Kerja menjelaskan 3,2 % variasi Disiplin Kerja dan sisanya 96,8 % dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

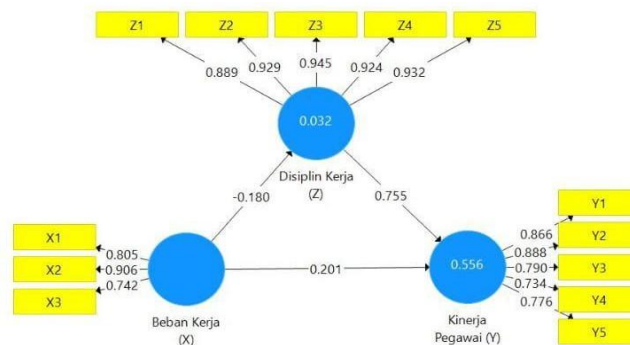
3. Estimate For Path Coefficients

Tabel 8. Uji Hipotesis *Estimate For Path Coefficients*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Mean</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic t</i>	<i>P-Values</i>
Beban Kerja (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,201	0,203	0,094	2,149	0,032
Beban Kerja (X) -> Disiplin Kerja (Z)	-0,180	-0,171	0,101	1,777	0,076
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,755	0,739	0,073	10,276	0,001
Beban Kerja (X) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,136	-0,126	0,076	1,791	0,074

Untuk mengetahui hubungan *structural* antar variabel laten, maka harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan $\alpha < 0,05$ atau T-statistik sebesar $> 1,96$ untuk mengidentifikasi bahwa suatu hubungan antar variabel adalah signifikan. Besarnya P-value dan T-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode *bootstrapping*.

c. Uji Hipotesis

Gambar 1. Hasil Proses *Bootstrapping*

Berdasarkan tabel analisis jalur *Estimate For Path Coefficients* dan dari gambar model struktural diatas, hubungan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,201 dengan P-value sebesar 0,032 ($<0,05$) dan t-statistik sebesar 2,149 ($>1,96$). Dengan demikian H1 diterima, yaitu Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar -0,018 dengan P-value sebesar 0,076 ($>0,05$) dan t-statistik sebesar 1,777 ($<1,96$). Dengan demikian H2 ditolak, yaitu Beban Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Nilai pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,755 dengan P-value sebesar 0,001 ($<0,05$) dan t-statistik sebesar 10,276 ($>1,96$). Dengan demikian H3 diterima, yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Nilai pengaruh Disiplin Kerja Memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar -0,136 dengan P-value sebesar 0,074 ($>0,05$) dan t-statistik sebesar 1,791 ($<1,96$). Dengan demikian H4 ditolak, yaitu Disiplin Kerja Tidak Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji hipotesis nilai signifikan t-statistik melalui metode *bootstrapping* menunjukkan nilai p-value dengan alpha yaitu 0,032($<0,05$) dan t-statistik 2,149($>1,96$), maka H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Muhammadiyah Purbalingga.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji hipotesis nilai signifikan t-statistik melalui metode *bootstrapping* menunjukkan nilai p-value dengan alpha yaitu 0,076 ($>0,05$) dan t-statistik 1,777 ($<1,96$), maka H2 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja (X) berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) RSUD Muhammadiyah Purbalingga.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji hipotesis nilai signifikan t-statistik melalui metode

bootstrapping menunjukkan nilai p-value dengan alpha yaitu $0,000(<0,05)$ dan t-statistik $10,276(>1,96)$, maka H3 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Muhammadiyah Purbalingga.

4. Disiplin Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji hipotesis nilai signifikan t-statistik melalui metode bootstrapping menunjukkan nilai p-value dengan alpha yaitu $0,074(>0,05)$ dan t-statistik $1,791(<1,96)$, maka H4 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (Z) tidak memediasi Beban Kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada RSUD Muhammadiyah Purbalingga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Muhammadiyah Purbalingga. Artinya semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula kinerjanya.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Muhammadiyah Purbalingga. Artinya tinggi rendahnya beban kerja tidak memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat disiplin kerja mereka.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Muhammadiyah Purbalingga. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dijalankan, maka semakin tinggi pula kinerjanya.
4. Disiplin kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Muhammadiyah Purbalingga. Artinya hubungan antara beban kerja dan kinerja bersifat langsung tanpa harus melewati variabel disiplin kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, maka saran peneliti adalah sebagai berikut :

1. Upaya meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, RSUD Muhammadiyah Purbalingga perlu melakukan evaluasi terhadap pegawai dalam penggunaan aplikasi Satu Sehat SDMK pada pegawai RSUD Muhammadiyah Purbalingga.
2. Karena efek mediasi tidak signifikan, RSUD Muhammadiyah perlu menangani beban kerja secara langsung, misalnya melalui evaluasi pembagian shift, kebutuhan tenaga, dan kesesuaian tugas.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan penelitian tidak hanya satu rumah sakit tetapi mencakup beberapa rumah sakit di kabupaten atau kota agar hasilnya lebih *representatif*, menggunakan pendekatan kualitatif atau kuesioner terbuka untuk menggali pengalaman subjektif pegawai secara mendalam.
4. Diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas pengaruh variabel yang diteliti, pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini cukup besar dan kemampuan beban kerja. Oleh karena itu, perlu bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas pengaruh variabel penelitian. Selain itu dapat mempertimbangkan variabel mediasi selain disiplin kerja yang mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai, seperti motivasi kerja atau kelelahan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85-92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Anastasya Manalu^{1*}, Nur Aisyah², T. P. S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SAS pada Rumah Sakit Prof . Dr . Chairuddin Panusunan Lubis , Universitas Sumatera Utara The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance of PT. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Counter Handphone Oppo Di Kabupaten Situbondo. *Intelektiva*, 3(5), 84-85.
- Bagus Aprianto, F. N. Z. (2021). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI FASILITAS KESEHATAN: A LITERATURE REVIEW. *Media Kesehatan Tambusai*, 2(3).
- Diana Azwina, P. I. M. L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Isvandiari, A., & Purwanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38-43. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.29>
- Khofifa Gobel, Usman Moonti, & Agil Bahsoan. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart. *JOURNAL of ECONOMIC and BUSINESS EDUCATION*, 1(1), 819-820.
- Nuryasin, Jamaludin, M., & Hadady, H. (2024). ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA OPD DI KABUPATEN HALMAHERA TENGAH. *Humano*, 15(1), 328-340.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. *Prosiding FRIMA*

- (*Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*), 6681(2), 666-670.
<https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Putra, D. A., Setianingsih, R., & Binanagkit, I. D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan pada pt satria antaran prima pekanbaru. *Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3, 768-782.
- Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Noviansyah Rizal, D., & Sulistyan, R. B. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Rusda Irawati, D. A. C. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Setyawati, M. R., Rohaeni, N. W., & Woelandari, H. (2022). Pengaruh Harga, Promosi dan Inovasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Provider Telkomsel Pada Generasi Milenial Muslim di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 2159-2166.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370-377.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21, 16-30. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49-59.
<https://doi.org/10.61715/jmneb.v2i1.78>
- Triyantara Hani, T. R., & Saepul Rochman, A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(2), 75-83.
<https://ejournal.papanda.org/index.php/ijess>
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>