

Hubungan Beban Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo

Baiq Dwi Zulfa Rahmawati, Ahmad Ahid Mudayana

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta,
IndonesiaCorrespondentAuthor:FirstAuthor(email:baiq1900029249@webmail.uad.ac.id)

ABSTRACT

According to WHO (2006), healthcare workers contribute up to 80% to the improvement of well-being. The prioritization of healthcare human resources is crucial due to Indonesia still facing challenges in terms of workforce, encompassing quantity, types, quality, and distribution. The risks borne by healthcare personnel while working do not align with their workload, resulting in their unpreparedness when carrying out assigned tasks and responsibilities. RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo is one of the hospitals where employees still bear dual responsibilities due to limited available resources. The use of manual attendance lists has not yet been able to provide accurate data regarding employee discipline. The purpose of this research is to determine the relationship between workload and work discipline with employee performance at RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo. This study employs a Cross-Sectional research design with Chi-Square analysis. A total of 181 participants were selected as the research sample, chosen through the Stratified Random Sampling method. The instrument used is a questionnaire to measure workload, work discipline, and employee performance. The research findings indicate a relationship between workload ($p=0.000$; $OR=19.139$), work discipline ($p=0.000$; $OR=22.515$), and employee performance at RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo. Thus, there is a relationship between workload and work discipline with employee performance at RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo

Keywords

Employee
Performance,
Work
Discipline,
Workload

Thisisanopenaccessarticleunderthe[CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)license.



Pendahuluan

SDM dikenal sebagai anggota tetap yang menjalani pekerjaan dalam waktu penuh dan diangkat oleh pimpinan rumah sakit. Tenaga tidak tetap dan/atau konsultan juga dipekerjakan oleh rumah sakit sesuai dengan persyaratan dan kapabilitas yang dijelaskan dalam peraturan hukum yang berlaku (1). Menurut laporan WHO tahun 2006, tenaga kesehatan memiliki peran yang berkontribusi hingga 80% dalam upaya pembangunan kesehatan. Peningkatan potensi SDM adalah salah satu aspek utama yang diutamakan dalam upaya memajukan pembangunan kesehatan. Pemilihan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) sebagai fokus utama dikarenakan tantangan ketenagaan yang masih dihadapi Indonesia mencakup jumlah, jenis, mutu dan sebaran yang merata (2).

Kuantitas dan kualitas berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai. Prestasi kerja merupakan hasil dari tindakan yang diperlihatkan oleh anggota

staf dalam bentuk pencapaian kinerja, didasarkan pada perannya di dalam instansi dalam periode waktu tertentu (3). Salah satu aspek yang memiliki kaitan dengan kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja mencakup kapabilitas individu dalam menjalankan tugas, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, keterbatasan waktu atau batasan yang ada dalam menyelesaikan tugas dan pandangan pribadi individu mengenai pekerjaan yang diberikan (4).

Selain beban kerja, disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika pegawai menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan dan standar yang berlaku di lingkungan instansi, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan inisiatif, efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Tingkat disiplin dalam bekerja memiliki peran kunci dalam mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan sebuah instansi (5). Kepatuhan yang baik mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan. Kepatuhan ini akan memicu semangat kerja dan berpotensi meningkatnya kinerja pegawai, yang kemudian akan berkontribusi terhadap pencapaian instansi (6).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Nyi Ageng Serang Kulon Progo adalah satu diantara rumah sakit yang menyediakan pelayanan kesehatan. Secara keseluruhan, jumlah tenaga kerja berdasarkan profesi masih belum tercukupi secara fungsional dan struktural. Beberapa profesi sudah terpenuhi sumber daya manusianya, sementara yang lain masih kekurangan personel. Pegawai juga masih menghadapi tugas ganda akibat keterbatasan sumber daya yang ada. Selain itu, sistem pencatatan kehadiran yang masih manual belum dapat menghasilkan data yang valid terkait tingkat disiplin kerja pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo. Oleh karena itu, tingkat kedisiplinan pegawai di rumah sakit tersebut belum dapat diketahui secara pasti. Setelah mempertimbangkan latar belakang yang dipaparkan, peneliti tertarik melaksanakan penelitian mengenai Hubungan Beban Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo.

Metode

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif menggunakan pendekatan *Cross-sectional* dalam perancangan penelitian. Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini melibatkan seluruh pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo yang berjumlah 369 pegawai. Dari populasi yang didapatkan, sebanyak 181 pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini, dipilih dengan metode *Statified Random Sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan analisis uji *Chi-Square*. Variabel dalam penelitian ini adalah beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Karakteristik Sosial Demografi

Tabel 1. Karakteristik Sosial Demografi Pegawai RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo

Karakteristik		Frekuensi N=181	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	18,2
	Perempuan	148	81,8
Usia	21-30 tahun	98	54,1
	31-40 tahun	57	31,5
	>40 tahun	26	14,4

Status Kepegawaian	PNS	36	19,9
	Non-PNS	105	58,0
	PPPK	40	22,1
Status Pendidikan	SMA/SMK	15	8,3
	Diploma	133	73,5
	S1	29	16,0
	S2	4	2,2
Lama Kerja	1 tahun	19	10,5
	2-3 tahun	25	13,8
	4-5 tahun	54	29,8
	>5 tahun	83	45,9
Status Marital	Menikah	142	78,5
	Belum Menikah	39	21,5
Divisi Kerja	IGD	16	8,8
	Instalasi CSSD	4	2,2
	Instalasi Farmasi	20	11,0
	Instalasi Gizi	12	6,6
	Instalasi Laboratorium	10	5,5
	Instalasi Radiologi	7	3,9
	IPSR	7	3,9
	Manajemen	9	5,0
	Ponek - IGD	2	1,1
	PPI	1	0,6
	Rawat Inap	66	36,5
	Rawat Jalan	20	11,0
	Unit Rekam Medis	7	3,9
Profesi	Tenaga Medis	4	2,2
	Tenaga Non Medis	25	13,8
	Tenaga Kebidanan	20	11,0
	Tenaga Keperawatan	75	41,4
	Tenaga Kesehatan Lainnya	57	31,5

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel 1, terlihat bahwa sebagian besar partisipan dalam penelitian ini adalah perempuan, mencakup 148 (81,8%) dari total responden, sementara laki-laki sebanyak 33 (18,2%) responden. Selain itu, sebanyak 98 (54,1%) responden berusia 21-30 tahun, sementara kelompok usia dengan jumlah partisipan terendah adalah yang berusia >40 tahun yaitu sebanyak 26 (14,4%) responden. Status kepegawaian terbanyak Non-PNS sebanyak 105 (58,0%) responden, sedangkan dengan jumlah paling sedikit yaitu PNS sebanyak 36 (19,9%) responden. Status pendidikan terbanyak Diploma sebanyak 133 (73,5%) dan responden dan paling sedikit yaitu S2 sebanyak 4 (2,2%) responden. Lama kerja responden terbanyak yaitu > 5 tahun sebanyak 83 (45,9%) responden dan responden paling sedikit yaitu 1 tahun sebanyak 19 (10,5%) responden. Status marital responden mayoritas sudah menikah sebanyak 142 (78,5%) responden, sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 39 (21,5%) responden. Divisi kerja responden terbanyak yaitu Instalasi Rawat Inap sebanyak 66 (36,5%) responden dan responden paling sedikit yaitu PPI sebanyak 1 (0,6%) responden. Profesi terbanyak yaitu Tenaga Keperawatan sebanyak 75 (41,4%)

responden dan responden paling sedikit yaitu Tenaga Medis sebanyak 4 (2,2%) responden.

2. Analisa Univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi berdasarkan Variabel pada Pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo

Variabel	Kategori	Rata-rata
Beban Kerja	Sangat baik	83,69%
Disiplin Kerja	Sangat baik	83,34%
Kinerja Pegawai	Sangat baik	83,23%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Dari tabel 2 diketahui rentang skala dan perhitungan variabel adalah sebagai berikut:

- 0% - 19,99% = Sangat buruk
- 20% - 39,99% = Kurang baik
- 40% - 59,99% = Cukup
- 60% - 79,99% = Baik
- 80% - 100% = Sangat baik

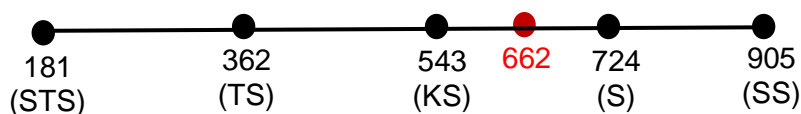
Tabel 3. Perhitungan Analisis Univariat

N=181 (X1.8-Beban Kerja)	Skor	Jumlah
Yangmenjawab (5)	24	120
Yangmenjawab (4)	88	352
Yangmenjawab (3)	54	162
Yangmenjawab (2)	13	26
Yangmenjawab (1)	2	2
Jumlah		662

Diketahui:

Skor tertinggi: $5 \times 181 = 905$

Skor terendah: $1 \times 181 = 181$



Rumus:

$$\text{Index} = \frac{\text{Total skor}}{y} \times 100\%$$

$$= \frac{662}{905} \times 100\%$$

$$= 73,15\% \sim \text{Baik (dan seterusnya setiap item pertanyaan)}$$

Dari tabel 2, terlihat bahwa responden di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo pada variabel beban kerja didominasi oleh kategori sangat baik dengan

rata-rata menunjukkan beban kerja sangat baik yaitu sebesar 83,69%. Namun, berdasarkan hasil tabulasi data, diketahui bahwa sebanyak 52 responden merasa memiliki beban kerja dalam melakukan pekerjaan yang terdiri dari 12 responden PPPK dan 40 responden NON-PNS. Pada variabel disiplin kerja, mayoritas didominasi oleh kategori sangat baik dengan rata-rata menunjukkan disiplin kerja sangat baik yaitu sebesar 83,34%. Namun, berdasarkan hasil tabulasi data dapat dilihat pada poin 1 (tidak pernah membolos kerja lebih dari tiga kali dalam sebulan, poin 6 (selalu mentaati peraturan yang ada di rumah sakit), dan poin 7 (tidak pernah datang terlambat ke rumah sakit). Diketahui bahwa masih ada responden yang membolos kerja lebih dari tiga kali dalam sebulan, yakni sebanyak 4 responden yang terdiri dari 2 responden PPPK dan 2 responden NON-PNS. Selain itu, terdapat responden yang tidak mentaati aturan rumah sakit yakni sebanyak 7 responden yang terdiri dari 2 responden PNS, 1 responden PPPK, dan 4 responden NON-PNS. Terakhir, sebanyak 44 responden masih datang terlambat ke rumah sakit yang terdiri dari 11 responden PNS, 9 responden PPPK, dan 22 responden NON-PNS. Pada variabel kinerja pegawai, mayoritas didominasi oleh kategori sangat baik yaitu sebesar 83,23%. Namun, berdasarkan hasil tabulasi data dapat dilihat pada poin 1 (memiliki kualitas kerja yang menghasilkan keterampilan dan kesempurnaan), poin 4 (memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja), dan poin 9 (memiliki sikap bertanggung jawab dalam bekerja). Diketahui bahwa masih terdapat 15 responden yang merasa tidak memiliki kualitas kerja yang menghasilkan keterampilan dan kesempurnaan, yakni terdiri dari 3 responden PNS, 2 responden PPPK, dan 10 responden NON-PNS. Selain itu, sebanyak 2 responden PPPK yang merasa bahwa tidak memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja. Sementara itu, sebanyak 2 responden merasa tidak memiliki sikap bertanggung jawab dalam bekerja yang terdiri dari PNS (1) dan PPPK (1).

3. Analisa Bivariat

Tabel 4. Hubungan Beban Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo

Variabel		Kinerja Pegawai				Total		OR 95% CI	p value
		Tidak Baik		Baik		n	%		
Beban Kerja	Ada beban	91	50,3	9	5,0	100	55,2	19,139 (8,397- 43,622)	0,000
	Tidak ada beban	28	7,2	53	29,3	81	44,8		
Disiplin Kerja	Tidak Baik	79	43,6	5	2,8	84	46,4	22,515 (8,365- 60,601)	0,000
	Baik	40	22,1	57	31,5	97	53,6		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel 3, dapat diamati bahwa responden yang memiliki beban kerja cenderung menunjukkan kinerja yang tidak baik, dengan total sebanyak 91 (50,3%) responden. Sementara itu, responden yang tidak memiliki beban kerja cenderung menunjukkan kinerja yang baik, mencapai 53 (29,3%) responden. Nilai *p-value* dari uji *Chi-square* adalah 0,000 ($p < 0,005$), menandakan adanya hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo. Nilai OR

adalah 19,139 (95% CI=8,397-43,622), yang mengindikasikan bahwa pegawai dengan beban kerja yang tidak baik memiliki kemungkinan 19,139 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang kurang memuaskan dibandingkan dengan mereka yang memiliki beban kerja yang baik. Mengenai variabel disiplin kerja, terlihat bahwa responden dengan disiplin kerja yang tidak baik cenderung menunjukkan kinerja yang tidak baik, dengan total sebanyak 79 (43,6%). Sebaliknya, responden dengan disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang baik, mencapai 57 (31,5%) responden. Nilai *p-value* dari uji *Chi-square* adalah 0,000 ($p < 0,005$), menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo. Nilai OR adalah 22,515 (95% CI=8,365-60,601), yang mengindikasikan bahwa pegawai dengan disiplin kerja tidak baik memiliki kemungkinan 22,515 lebih besar untuk memiliki kinerja yang kurang memuaskan dibandingkan dengan mereka yang memiliki disiplin kerja yang baik.

B. Pembahasan

1. Hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data yang telah diolah, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja (X1) dengan kinerja pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo berarti H1 diterima ($p < 0,05 = 0,000$). Berdasarkan distribusi frekuensi beban kerja pegawai RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo mayoritas masuk pada kategori baik, namun masih terdapat pegawai dengan beban kerja yakni sebanyak 69 (38,1%) responden. Selain hal tersebut, dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa masih ada 25 pegawai yang harus menghadapi tugas ganda.

Temuan dari penelitian ini seiring dengan hasil yang ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Febrina *et al.*, yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja di rumah sakit. Beban kerja yang diterima pegawai dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan kemampuan kerja yang berkaitan dengan usaha memaksimalkan hasil kerja agar pelayanan dapat berjalan optimal (7). Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumari *et al.*, yang mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit (8). Penelitian lain yang dilakukan oleh Candra *et al.*, juga sejalan dengan penelitian ini dalam menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan, baik fisik maupun mental sehingga keberadaan beban kerja akan langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai (9). Menurut penelitian Sinaga, beban kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga medis di rumah sakit (10). Kemampuan yang baik dapat berdampak positif terhadap kinerja pekerjaan. Sedangkan berdasarkan penelitian Pourteimour *et al.*, bahwa beban kerja mental tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja pekerjaan. Perbedaan dalam hasil penelitian dapat disebabkan oleh beragamnya tingkat kemampuan yang dimiliki (11).

Beban kerja haruslah seimbang karena baik beban kerja yang berlebih ataupun ringan dapat berdampak negatif pada pegawai. Situasi tersebut berujung pada menurunnya tingkat produktivitas kerja pegawai (12). Beban kerja setiap pegawai harus disesuaikan dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Beban yang diterima oleh tenaga kerja tidak boleh melebihi 100% kemampuannya didasarkan pada waktu yang tersedia (13). Berdasarkan hasil

pembahasan tersebut, kesimpulan yang diambil oleh peneliti adalah bahwa jika kondisi beban kerja para pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo optimal, maka kondisi ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di masa mendatang. Peningkatan kinerja ini juga akan memiliki dampak positif pada pencapaian tujuan rumah sakit. Sebaliknya, jika kondisi beban kerja pegawai tidak optimal, hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan kemungkinan menghambat pencapaian tujuan rumah sakit. Pekerjaan yang melebihi kapasitas pegawai dapat mengakibatkan penurunan fokus dan kewaspadaan sehingga tingkat kesalahan dalam pekerjaan dapat meningkat. Pada akhirnya terjadi peningkatan stres kerja yang dapat mempengaruhi kondisi emosional pegawai di lingkungan kerja dan dapat menghambat kinerja individu pegawai dan rekan kerja. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi terganggu dan berdampak negatif terhadap individu pegawai dan operasional rumah sakit secara keseluruhan.

2. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dari analisis dan pemrosesan data, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo berarti H2 diterima ($p < 0,05 = 0,000$). Berdasarkan distribusi frekuensi disiplin kerja pegawai RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo mayoritas masuk pada kategori baik, namun masih terdapat pegawai dengan disiplin kerja tidak baik.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri & Listyowati yang mengindikasikan adanya korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas (14). Oleh karena itu, semakin meningkatnya tingkat disiplin kerja akan sejalan dengan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Febrian & Alfian juga sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. tingkat disiplin kerja yang tinggi pada pegawai berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai yang akan berkontribusi terhadap pencapaian rumah sakit (15). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Novianti, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini disebabkan karena tingkat disiplin bervariasi diantara karakteristik individu, sehingga para pegawai dapat menyesuaikan diri dengan aturan dan ketentuan instansi (16).

Apabila kinerja individu atau kelompok meningkat, maka pencapaian kinerja rumah sakit juga akan dapat diwujudkan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara umum (17). Disiplin merupakan wujud pengendalian diri dari pegawai yang menggambarkan tingkat kesungguhan dalam pekerjaan. Sikap disiplin harus diaplikasikan dalam aktivitas kerja. Disiplin dianggap sebagai unsur yang esensial dalam aspek operasional pengelolaan sumber daya manusia, karena semakin optimal disiplin kerja pegawai, semakin unggul juga hasil kinerjanya. Sejatinya, tujuan dari disiplin kerja adalah menciptakan lingkungan yang teratur dan tertib, di mana tugas-tugas dapat terlaksana sesuai jadwal yang telah ditetapkan (18). Pengidentifikasian masalah dengan cepat agar dapat dilakukan tindakan korektif disebut dengan monitoring. Monitoring ini bertujuan untuk memantau kinerja secara rutin dan memastikan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan (19).

Menurut peneliti, apabila pegawai RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo menjaga tingkat disiplin kerja dengan baik, ini akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja mereka di masa depan. Pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan rumah sakit. Sebaliknya, apabila disiplin kerja pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo kurang baik, maka kondisi ini akan berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Pegawai yang tidak mematuhi tata tertib dapat merasa kurang memiliki tanggung jawab besar, yang berpotensi mengakibatkan penurunan kerja. Terjaganya disiplin kerja pegawai berdampak positif terhadap terjaganya tata tertib dan kelancaran dalam menjalankan tugas. Keberadaan lingkungan yang menyenangkan saat menjalankan tugas dapat merangsang perasaan positif pegawai, yang pada akhirnya akan mendorong dan meningkatkan motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Kesimpulan dan saran

a. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di rumah sakit tersebut. Selain itu, juga ditemukan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo.

b. Saran

1. Bagi Lokasi Penelitian

RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo sebaiknya memperhatikan kembali tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai, terutama pegawai NON-PNS karena masih menunjukkan beban kerja yang lebih berat dibanding yang lain. Pihak rumah sakit diharapkan dapat melakukan monitoring lebih lanjut terhadap kedisiplinan pegawai baik dari segi kehadiran, ketaatan terhadap aturan rumah sakit, dan pelaksanaan tanggung jawab yang telah diberikan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan mempertimbangkan variabel-variabel lain di luar lingkup variabel dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian mendatang diharapkan mampu melakukan pengukuran beban kerja secara komprehensif, termasuk beban kerja fisik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan RI, *Permenkes No 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*, no. 3. 2020, pp. 1–80.
2. E. N. Fitriyah, "Gambaran Situasi sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Provinsi Jawa Timur Tahun 2015," *J. Ilm. Kesehat. MediaHusada*, vol. 07, no. 01, pp. 31–40, 2018.
3. Hery, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo, 2019.
4. R. Prima, S. Oktaini, and S. A. Putri, "Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Ibunda Batusangkar tahun 2020," *Media Bina Ilm.*, vol. 15, no. 4, pp. 4319–4326, 2020.
5. Surajiyo, Nasruddin, and H. Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 for Windows)*. Yogyakarta: Deepublish,

- 2020.
6. W. Yusnandar, R. Nefri, and S. Siregar, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan," *J. Hum. J. Ilmu Sos. Ekon. dan Huk.*, vol. 4(1), no. 1, pp. 61–72, 2020.
 7. T. Febrina, Z. Edward, and N. Nasution, "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam," *J. Kesehat. Saelmakers PERDANA*, vol. 3, no. 2, pp. 1–11, 2020.
 8. M. Kumari, U. Yuliati, and I. Robbie, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang," *Skripsi*, 2022.
 9. A. Candra, C. S. P. Wekadigunawan, and R. Hilmy, "Motivasi dan Beban Kerja sebagai Penentu Kinerja Karyawan di RSIA Selaras Cikupa," *J. Adm. Rumah Sakit Indones.*, vol. 8, no. 1, pp. 18–25, 2022.
 10. D. A. Sinaga, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau," *Skripsi*, 2020.
 11. S. Pourteimour, S. Yaghmaei, and H. Babamohamadi, "The Relationship Between Mental Workload And Job Performance Among Iranian Nurses Providing Care To COVID-19 Patients: A Cross-Sectional Study," *Journal of Nursing Management.*, vol. 29, no.6, pp. 1723–732, 2021.
 12. F. T. Buanawati, "Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun," *Skripsi*, 2019.
 13. T. N. Utami, Susilawati, and D. A. A, *Manajemen Stres Kerja (Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam)*. Medan Sunggal: CV Merdeka Kreasi Group, 2021.
 14. P. A. E. Putri and R. Listyowati, "Hubungan Persepsi Beban Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Ii Denpasar Selatan," *Arch. Community Heal.*, vol. 8, no. 3, p. 556, 2021, doi: 10.24843/ach.2021.v08.i03.p13.
 15. I. Febrian and A. Alfian, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas," *J. Publ. Sist. Inf. dan Manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 01–13, 2023.
 16. R. Novianti, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang," *Skripsi*, 2022.
 17. E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
 18. D. S. Nazara et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teoritis & Praktis."* Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media, 2023.
 19. Ayue, H.I, *Asuhan Kebidanan Komunitas*. Jawa Timur: Wineka Media, 2022.