

**BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMENGARUHI  
KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS  
BOTOLINGGO BONDOWOSO DENGAN  
MODERASI VARIABEL  
KEPUASAN KERJA**

Mizan

[adzriel101018@gmail.com](mailto:adzriel101018@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ediyanto

[ediyanto@unars.ac.id](mailto:ediyanto@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi

[riska\\_ayu\\_pramesthi@unars.ac.id](mailto:riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to analyze the variables of workload and work discipline in influencing employee performance at UPTD Botolinggo Bondowoso Health Center with Moderation of Job Satisfaction Variables. By using the Partial Least Square (PLS) Structural equation model.*

*The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that workload has no significant effect on employee performance, work discipline has no significant effect on employee performance, job satisfaction moderates the effect of workload on employee performance, job satisfaction moderates the effect of work discipline on employee performance.*

**Keywords:** Workload, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

**I. PENDAHULUAN**

Puskesmas Botolinggo merupakan sebuah lembaga kesehatan fungsional yang berperan memberikan pelayanan secara menyeluruh dan merupakan tingkat pertama yang terlibat langsung dengan masyarakat yang terletak di wilayah Botolinggo Kabupaten Bondowoso. Beban kerja tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, beban kerja menyebabkan tingkat kepuasan kerja Puskesmas Botolinggo belum optimal, yaitu ditandai dengan karyawan yang terbebani dengan adanya aplikasi kesehatan yang kurang efisien dan rumit.

Bukan hanya beban kerja, disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga menyebabkan kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di Puskesmas Botolinggo yang ditandai dengan karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan yang

ada serta malas dalam menyelesaikan pekerjaan yang berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan.

**II. TINJAUAN PUSTAKA  
Manajemen Sumber Daya  
Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah pendekatan untuk mengelola, memotivasi serta mengoptimalkan keseluruhan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai targetnya. Hasibuan (2019:10) mengemukakan "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni menata hubungan serta peranan pegawai agar pegawai dapat memberikan kontribusi secara menyeluruh dan efisien terhadap prestasi misi perusahaan, pegawai dan masyarakat". Menurut Sutrisno (2017:3) "Sumber Daya Manusia

merupakan sumber utama yang mempunyai intelektual, hasrat, keahlian, kesejahteraan, gairah, kekuasaan serta kreatifitas". Dengan adanya kemampuan, semangat dan inspirasi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia ini dapat membantu Bergeraknya organisasi atau perusahaan. Karena dengan kehadiran Sumber Daya yang bermutu, nantinya akan mendorong berhasilnya sebuah organisasi.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan hal yang penting untuk dikelola dan diawasi didalam ruang lingkup perusahaan. Menurut Vanchapo (2020:1) menyatakan bahwa "Beban kerja adalah sekumpulan aktivitas yang wajib dirampungkan bagi tenaga kerja berdasarkan periode tertentu, jika tenaga kerja adaptif terhadap berbagai tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, maka peristiwa tersebut bukan lagi menjadi suatu beban kerja. Tanpa pengelolaan yang baik, bekerja lebih panjang dari durasi kerja yang sudah ditetapkan akan berpengaruh pada performa kerja pegawai yang kurang maksimal sehingga dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Sedangkan definisi beban kerja menurut Kasmir (2017:40) bahwa "Beban kerja adalah kewajiban yang dipikul oleh seseorang pekerja berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan". Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. (Aisy *et.al.*2022)

Beban kerja merupakan susunan aktivitas yang wajib dirampungkan seorang karyawan

berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan gambaran seberapa besar atau beratnya tugas atau aktivitas yang wajib dirampungkan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu. Idealnya, beban kerja harus seimbang agar memperoleh hasil yang optimal. Menurut Koesomowidjojo(2017:24) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Target yang harus dicapai

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin membentuk karakter kepribadian seseorang untuk bekerja secara optimal dan mematuhi peraturan yang ada di dalam sebuah perusahaan. Bila karyawan terbiasa dengan sifat disiplin, maka karyawan tersebut tidak akan menunda-nunda pekerjaan yang telah ditetapkan. Sutrisno (2021: 114), menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah sikap bersedia dan rela karyawan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Bekerja dengan sikap Disiplin yang tinggi tentunya akan mempercepat dan mempermudah seseorang dalam mengerjakan tugasnya sebab, konsisten mengerjakan tugas yang diberikan sesuai yang telah ditetapkan. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan Disiplin kerja adalah kemampuan bersedia sepenuhnya dengan berkomitmen penuh terhadap norma yang ada dalam pelaksanaan tugas sebagai tanggung jawab

apapun. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. (Endayani *et.al.*2022)

Menurut Afandi (2018:21) Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh seluruh anggota atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

- 1). Indikator ketaatan waktu, seperti:
  - a) Masuk kerja tepat waktu;
  - b) Penggunaan waktu secara efektif;
  - c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja;
- 2). Indikator tanggung jawab kerja, seperti:
  - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan;
  - b) Target pekerjaan;
  - c) Membuat laporan kerja harian;

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil dari sebuah pencapaian seorang karyawan dalam periode waktu tertentu didalam merampungkan tugasnya berdasarkan ketentuan yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016:94) “Kinerja diartikan sebuah hasil dari sebuah pencapaian seseorang karyawan dalam mengerjakan tugas pokok serta fungsinya berdasarkan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya yang berhubungan dengan keterampilan, keahlian, kegigihan serta ketepatan waktu”.

Berhasil tidaknya di dalam melaksanakan tugas sebuah

perusahaan tidak lepas dari yang namanya kinerja karyawan, karena hasil dari kinerja dalam perusahaan merupakan aspek utama yang harus diperhatikan guna mewujudkan visi dan misi yang telah dibentuk perusahaan. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil dari pencapaian seseorang didalam sebuah perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai aspek guna mewujudkan misi perusahaan berdasarkan waktu tertentu”. Kinerja merupakan realisasi kerja seorang karyawan yang umumnya menjadi acuan penilaian sebuah perusahaan. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat pengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan:

- 1) Kualitas Kerja, yaitu baik buruknya hasil kerja, keterampilan, keselarasan, kemampuan serta kesempurnaan tugas yang diberikan kepadanya.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja dapat diukur dari jumlah tersebut.
- 3) Ketepatan Waktu, karyawan harus merampungkan tugasnya tepat waktu dengan jam waktu yang telah ditetapkan didalam perusahaan.
- 4) Efektifitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia, modal, bahan baku maupun teknologi diharapkan mampu digunakan seoptimal mungkin oleh karyawan.

- 5) Kemandirian, yaitu karyawan yang mengerjakan sendiri tugas dan kewajibannya tanpa bantuan atau bimbingan orang lain dan tanpa diawasi.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Badriyah (2015:227) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan komponen utama untuk memperoleh hasil kerja yang diharapkan”. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan yang bekerja merasa puas terhadap hasil kerja yang dicapai, merasa dihargai, serta merasa bahwa dirinya didalam bekerja memenuhi kebutuhan perusahaan.

Sedangkan menurut Afandi (2018:74) “Kepuasan kerja merupakan perilaku positif karyawan mencakup tindakan dan persepsi mengenai pekerjaannya dengan menaksirkan pekerjaannya sebagai penghargaan guna memperoleh nilai utama pekerjaan”. Jika karyawan terpenuhi kepuasannya maka karyawan tersebut cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:82) menyatakan bahwa indikator Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan, yaitu aktivitas utama yang dilakukan manusia untuk memenuhi atau mencapai tujuan.
- 2) Upah, yaitu hasil dari pencapaian jerih payah dan merupakan imbalan atas pekerjaan yang dikerjakan.
- 3) Promosi, yaitu respon yang diberikan perusahaan dengan menaikkan jabatan terhadap karyawan yang bekerja optimal dan mampu mencapai target

sebagai hadiah karena baktinya kepada perusahaan.

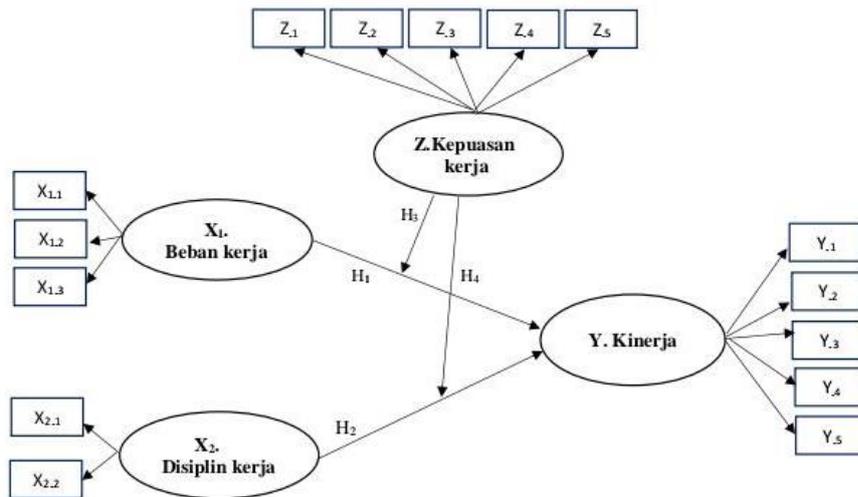
- 4) Pengawas, yaitu seseorang yang mengawasi kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya didalam tercapainya tujuan perusahaan.
- 5) Rekan kerja, yaitu seseorang yang bekerja didalam satu perusahaan dan saling bekerja sama guna mencapai tujuan bersama perusahaan.

### **Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiono (2016:60) “Kerangka konseptual merupakan hubungan atau gambaran antara konsep dengan variabel dari masalah yang ingin diteliti” kerangka konseptual penelitian merupakan keterkaitan antara konsep dengan variabel dari masalah yang akan diteliti. Kerangka konseptual juga dikenal sebagai kerangka berpikir. Kerangka konseptual merupakan sebuah bentuk pendekatan untuk memecahkan masalah. Kerangka konseptual diperoleh dari rancangan teori yang digunakan sebagai landasan teori. Fungsi dari kerangka konseptual adalah untuk menguraikan secara rinci dan menyeluruh tentang suatu topik yang akan menjadi permasalahan.  $X_1$  Beban kerja yaitu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan wajib dirampungkan dalam waktu tertentu.  $X_2$  Disiplin kerja yaitu keadaan karyawan yang mengharuskan karyawan untuk melakukan segala aktivitas perusahaan sesuai dengan aturan yang telah diputuskan.  $Y$  Kinerja yaitu dapat diartikan hasil kerja karyawan dalam bekerja. Hasil kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sebuah perusahaan.  $Z$  Kepuasan kerja yaitu

sikap puas terhadap prestasi yang diraih karyawan dari bekerja. Kepuasan kerja karyawan dapat mencerminkan sejauh mana karyawan menggemari pekerjaannya begitupun sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan yang telah tercantum, maka Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 1 yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis

- $H_1$  : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- $H_2$  : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- $H_3$  : Kepuasan kerja secara signifikan memoderasi pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja.
- $H_4$  : Kepuasan kerja secara signifikan memoderasi pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja.

### III. METODE PENELITIAN

Azwar (2015: 70) mengatakan bahwa “Rancangan penelitian merupakan rancangan atau program menggambarkan secara jelas mengenai bagaimana keterkaitan antara variabel, menghimpun dan mengolah data sehingga peneliti mempunyai gambaran mengenai menganalisis

data”. Adapun model penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016:8) mengemukakan bahwa “Metode penelitian kuantitatif merupakan teknik untuk memahami fenomena berdasarkan data numerik sebagai objek atau alat untuk menguji hipotesis yang diajukan sebelumnya”.

Margono (2014:105) mengemukakan bahwa “Penelitian kuantitatif merupakan metode pendekatan ilmiah untuk menganalisis data yang melibatkan proses pengumpulan data yang terstruktur guna menggambarkan atau menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang ingin diteliti”. Selanjutnya data tersebut diuji menggunakan Program Smart PLS atau analisis koefisien jalur.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pada penelitian ini dilakukan ialah di Jl.Raya Botolinggo Kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso Jawa Timur. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, dimulai pada bulan April hingga Juni tahun 2024.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan peristiwa atau objek yang menjadi fokus dari sebuah penelitian yang digunakan untuk menarik kesimpulan. Sugiyono (2020:126) mengatakan bahwa "Populasi adalah keseluruhan elemen yang ingin diteliti dan disepakati peneliti didalam penelitian yang akan diteliti yang nantinya ditarik kesimpulan". Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan non ASN yang berjumlah 33 orang selain pimpinan.

Sugiyono (2019:127) mengatakan "Sampel merupakan bagian yang dipilih dari populasi untuk diuji". Sampel dipilih agar dapat merepresentasikan karakteristik populasi secara keseluruhan, terlebih dahulu harus ditentukan teknik sampling yang akan digunakan. Teknik sampling yang digunakan adalah *Non Probability Sampling*. Sugiyono (2019:131) "*Non Probability Sampling* merupakan metode pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama terhadap sampel yang akan diambil, karena dipilih berdasarkan standar tertentu". Dalam penelitian ini cara pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) "Sampel jenuh merupakan pemilihan sampel dengan menjadikan seluruh populasi

dijadikan sampel ". Yaitu seluruh karyawan non ASN yang berjumlah 33 orang selain pimpinan.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan langkah dari proses penelitian dimana dari data dan informasi yang dihimpun akan dilakukan proses analisis yang nantinya akan menghasilkan jawaban rekomendasi untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Pegawai Non ASN UPTD Puskesmas Botolinggo Bondowoso yang berjumlah 33 orang.

### Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen memeriksa validitas keterkaitan antara indikator penelitian dan variabel terikat. Dengan lebih detail, uji validitas konvergen dilakukan untuk memastikan sejauh mana sebuah instrumen pengukuran yang seharusnya diukur dengan akurat dapat mengukur konstruk yang sama dengan instrumen pengukuran yang telah diuji validitasnya sebelumnya. Program *Smart PLS 3.0* digunakan untuk menguji validitas konvergen dengan menghitung nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*. Dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau) apabila angka *outer loading* berada di atas 0,7. Namun apabila angka *outer loading* berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pencapaian yang dihasilkan peneliti melalui observasi berkesinambungan yang menunjukkan bahwa hal-hal yang terjadi di lapangan benar. Pengukuran dapat dikatakan tinggi nilai reliabilitasnya, apabila nilai dari pengukuran tersebut mampu memberikan nilai yang stabil (reliabel). Uji ini menguji *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Uji reliabilitas penelitian ini dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* untuk menguji data yaitu nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability* nilai yang telah ditetapkan harus  $> 0,70$ . Jika jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tidak berubah dan konsisten, pernyataan tersebut dapat dianggap reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipakai guna menganalisis apakah pada sebuah model regresi ditemukan kolerasi antar variabel independen. Uji ini dapat ditemukan dengan melihat nilai *Collinearity Statistics* (VIF) pada "*Inner VIF Values*". Pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" apabila nilai VIF (*Variances inflation factor*)  $\leq 5,00$ , namun apabila nilai VIF  $> 5,00$ , maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan guna mengukur kenormalan sebuah data yang terdistribusi. Artinya data tidak jauh dari nilai tengah (mean) yang dapat mengakibatkan

ternyadinya penyimpangan (Standar Deviasi) yang tinggi.

### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *Goodness of fit* merupakan uji yang bertujuan untuk menguji kecocokan data apakah sebuah distribusi data cocok dengan model teoritis yang diasumsikan. Pada uji *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan 3 ukuran *fit* model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan *fit* apabila data yang diamati dilapangan cukup cocok berdasarkan model teoritis yang diasumsikan di dalam penelitian, dengan demikian hasil penelitian dapat diterima baik dari segi teoritis maupun praktis.

### Uji Koefisien Determinasi

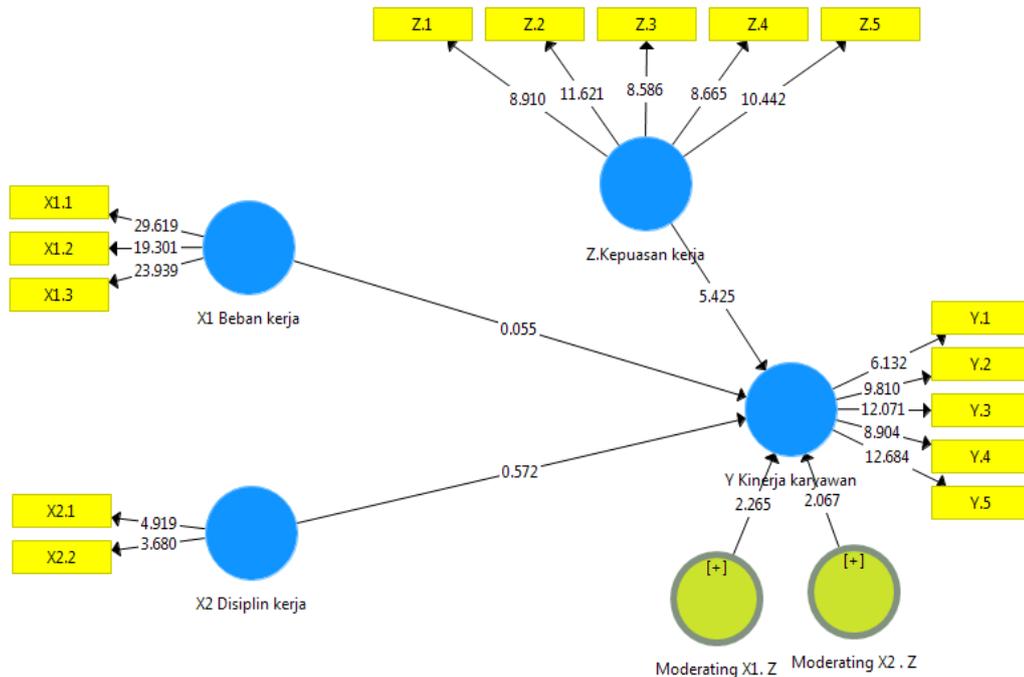
Uji *Inner* model merupakan tahapan evaluasi untuk mengukur sejauh mana model struktural yang dibangun memenuhi kriteria statistik yang relevan. Tahapan ini mencakup penilaian validitas dan reliabilitas konstruk, serta pengujian hubungan antar konstruk dalam model yang dibuat. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel independen lebih dari dua. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- a) Variabel Beban kerja ( $X_1$ ) Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan kerja ( $Z$ ) mempengaruhi Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,81 (81%) dengan pengaruh sangat tinggi, sedangkan

sisanya 19% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

**Analisis Persamaan Struktural (inner model)**

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

**Pembahasan**  
**Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,006), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,055 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,956 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa apabila beban kerja yang diberikan

perusahaan kepada karyawan tidak secara signifikan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Alasan beban kerja mungkin memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dominan dalam memengaruhi Kinerja karyawan seperti kemampuan individual, motivasi, dukungan tim, serta kepuasan kerja karyawan. Setiap situasi kerja memiliki dinamika yang berbeda, sehingga penting untuk mempertimbangkan konteks secara mendalam saat mengevaluasi hubungan beban kerja dan kinerja karyawan. Sehingga nantinya akan berdampak pada kelancaran kegiatan di UPTD

Puskesmas Botolinggo Bondowoso. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Apriana *et. al.* (2021) dan Aisy *et. al.* (2022)

### **Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sampel* yaitu negatif (-0,065), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,572 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,567 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan UPTD Puskesmas Botolinggo Bondowoso dengan demikian, akan mengurangi efisiensi kerja karyawannya, begitupun sebaliknya apabila semakin menurun kedisiplinan kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya. Alasan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Botolinggo Bondowoso mungkin dikarenakan dalam diri seorang karyawan itu sendiri ada suatu kesediaan untuk mematuhi semua norma dan aturan yang ada tanpa adanya paksaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Endayani *et. al.* (2022) dan Syarifah *et. al.* (2023).

### **Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Beban kerja dengan moderasi Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sampel* yaitu positif (0,260), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,265 (> 1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,024 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Z) secara signifikan menjadi variabel pemoderasi pengaruh Beban kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y), artinya Kepuasan kerja dapat memperkuat signifikansi pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan, dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Kepuasan kerja sangat memiliki peran penting setidaknya untuk meringankan beban kerja yang dirasakan karyawan UPTD Puskesmas Botolinggo Bondowoso melalui sisi pekerjaan, upah, promosi, pengawas, serta rekan kerja. Beban kerja yang dijalankan dengan baik berdampak pada kinerja karyawan, dan dengan dukungan kepuasan kerja yang terpenuhi maka pengaruh beban kerja akan semakin signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga berdampak baik terhadap tujuan yang diinginkan. Hasil temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Kurniawan (2024).

### **Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa Disiplin kerja dengan moderasi Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sampel* yaitu positif

(0,229), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,067 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,039 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Z) secara signifikan menjadi variabel pemoderasi pengaruh Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y), artinya Kepuasan kerja dapat memperkuat signifikansi pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan, dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima**. Berdasarkan pengujian sebelumnya dengan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Botolinggo Bondowoso akan menurun. Namun jika pengaruh tersebut dimoderasi melalui Kepuasan kerja maka hasil yang ditunjukkan meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja sangat berpengaruh serta dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Kepuasan kerja pula yang timbul di dalam diri seorang karyawan salah satunya dari peningkatan kedisiplinan seorang karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Arthur (2021).

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pemahaman yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dari hasil penelitian secara komprehensif yaitu sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_1$  ditolak);
2. Disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_2$  ditolak);
3. Kepuasan kerja bahwa memoderasi Beban kerja

berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan ( $H_3$  diterima);

4. Kepuasan kerja bahwa memoderasi Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan ( $H_4$  diterima);

## Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, dapat disarankan beberapa rekomendasi yang bisa dipertimbangkan untuk penelitian di masa mendatang. Berikut rekomendasi saran yang akan dipaparkan sebagai berikut :

### Bagi UPTD Puskesmas Botolinggo Bondowoso

Bagi Pimpinan Puskesmas Botolinggo Bondowoso diharapkan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian serta keterampilan di dalam hal pekerjaan agar dapat menangani beban kerja yang lebih kompleks dengan efisiensi yang lebih tinggi. Di samping itu juga dapat menerapkan teknik manajemen waktu yang efektif serta alokasi sumber daya yang tepat agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan akan merampungkan tugasnya dengan cepat dan baik. Apabila karyawan sudah memiliki semangat kerja yang tinggi karyawan tersebut akan merasa gembira, setia terhadap pekerjaannya serta akan menaati peraturan yang ada. Jika keduanya sudah diperoleh maka berdampak pada kinerja karyawan serta kepuasan kerja akan terpenuhi.

### Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil Penelitian ini bagi Universitas Dapat menjadi landasan

untuk pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang kemudian akan menambah pemahaman dan pengetahuan bagi sivitas akademis tentang pentingnya menggunakan variabel Beban kerja, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja SDM.

### Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain guna mengembangkan model-model penelitian terbaru yang relevan berdasarkan kinerja SDM serta berdasarkan kebutuhan keilmuan saat ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W dan Hartono, 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Faizah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Aisy, I. R., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui *Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (1): 18-33. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1772>
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>
- Arthur, S. M, Dewita, S. N dan Arwinence, P. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Duta Mitra Solusindo (Assa Rent) Di Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*. Universitas Riau. Volume 8 (2). <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/32507>
- Azwar, S. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Endayani, N., Tulhusnah, L., & Ediyanto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Pada Pt Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (6): 1277-1287. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2180>
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Kurniawan, B. W, & Kusumawardani, M. R. 2024. Pengaruh *Employee*

- Engagement, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* , 10 (1), 167-178.  
<http://dx.doi.org/10.37905/aksara.10.1.167-178.2024>
- Mangkunegara, A.A.A.P.M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinaga, O. S. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, H.E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pertama*, Jakarta: Kencana.
- Syarifa, L, Karnadi dan Pramesthi, R. A. 2023. Analisa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada pg Asembagoes dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (doctoral dissertation). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (11): 2567-2584.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3730>
- Vanchapo, A.R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.