



**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BREBES**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

**Oleh:
RENDI AFRIAN
41221108**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS PERADABAN
BUMIAYU
2025**



**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BREBES**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

**Oleh:
RENDI AFRIAN
41221108**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS PERADABAN
BUMIAYU
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BLUD RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BREBES**

Oleh:

Nama : Rendi Afrian
NIM : 41221108
Program Studi : SI Manajemen
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis

Telah dipertahankan di depan dewan penguji Skripsi pada tanggal 8 September 2025

DEWAN PENGUJI

Nama Penguji

Ketua Tim Penguji/Pembimbing

Dr. Qori Al Banin, S.E., M.Si.

NIDN. 0607098601

Dosen Penelaah/Penguji I

Sarah Dien Hawa, S.E., M.Si.

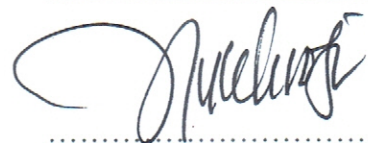
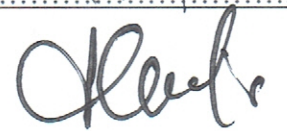
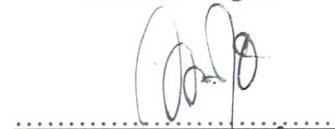
NIDN. 0622059001

Dosen Penelaah/Penguji II

Mukhroji, S.E., M.M

NIDN. 0621058902

Tanda Tangan

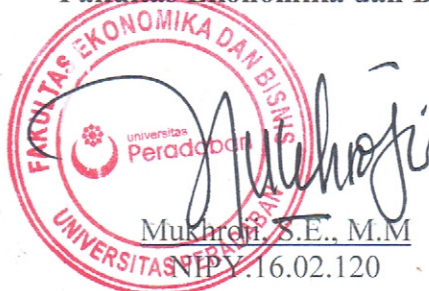


Diterima dan disahkan

Pada tanggal **22** September 2025

Dekan

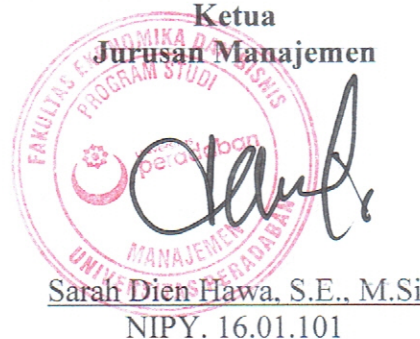
Fakultas Ekonomika dan Bisnis



Mukhroji, S.E., M.M
NIPY. 16.02.120

Ketua

Jurusan Manajemen



Sarah Dien Hawa, S.E., M.Si
NIPY. 16.01.101

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rendi Afrian

NIM : 41221108

Jurusan : S1 Manajemen

Memaparkan dengan jujur, bahwa skripsi ini merupakan karya original saya sepenuhnya, dan tidak ada bagian dari tulisan atau pemikiran orang lain yang saya akui sebagai milik saya, kecuali disebutkan secara tertulis naskah ini dan tercantum dalam daftar pustaka.

Jika kemudian hari nanti tertangkap atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiat, saya siap menerima konsekuensi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh berdasarkan skripsi ini.

Paguyangan, 8 September 2025

Yang Membuat Pernyataan



Rendi Afrian
NIM. 41221108

MOTTO PERSEMBAHAN

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya!”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yaitu Allah SWT, sebab atas izin dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Peradaban. Akan sangat sulit menyelesaikan skripsi ini tanpa dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut:

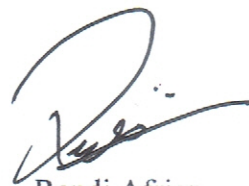
1. Bapak Dr. Muh Kadarisman, S.H., M.Si., selaku Rektor Universitas Peradaban
2. Bapak Mukhroji, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban
3. Ibu Sarah Dien Hawa, S.E., M.S.Si., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban.
4. Ibu Dr. Qori Al Banin, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan sabar menghadapi dan mengarahkan serta memberikan masukan yang sangat bermanfaat dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Terima kasih atas pengalaman dan pengetahuan yang telah didapatkan penulis selama menyelesaikan studi ini.
6. Ayah tercinta, Bapak Tarmidi. Terima kasih atas segala pengorbanan, kerja keras dan perjuangan yang telah bapak lakukan demi masa depan saya. Terima kasih sudah menjadi contoh figur yang kokoh dan penuh teladan dalam hidup saya.
7. Pintu surgaku, Ibunda Khotimah. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang tak pernah putus, atas setiap doa yang ibu panjatkan dalam sujud panjangnya, dan atas setiap pelukan hangat yang selalu menjadi tempat saya kembali. Terima kasih atas kesabaran dan ketulusan yang tidak pernah habis, hinggaa saya bisa berada pada titik ini.
8. Motivatorku, Bapak Warnoto, S.IP., M.Si. Sosok yang selalu hadir di setiap perjalanan hidup saya, baik dalam suka maupun duka. Terima kasih atas

semangat yang tak pernah padam, atas kata-kata yang selalu mampu menenangkan di saat lelah.

9. Kakak-kakak tercinta Nurjanah, Nur Hidayah, Siti Amanah dan Ahmad Rifa'i. Terima kasih atas segala dukungan, perhatian dan semangat yang kalian berikan selama perjalanan kuliah saya.
10. Rekan satu prodi studi Manajemen Mia Anjani. Terima kasih udah mau menyempatkan waktu dan tenaga, dalam membantu dan mengajarkan saya dalam mengerjakan ini sampai selesai.
11. Rekan-rekan Gedung E program studi Strata 1 Manajemen A1 angkatan tahun 2021. Terima kasih telah membersamai penulis atas rasa suka dan duka selama menempuh studi ini.
12. Temen seperjuangan sekaligus saudara, Enggar Sambora prodi PBI yang sudah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Paguyangan, 8 September 2025

Penulis



Rendi Afrian

NIM. 41221108

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan indikator efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Pada BLUD RSUD Kabupaten Brebes, capaian kinerja pegawai menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun, namun belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Kabupaten Brebes. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* melalui *simple random sampling*. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 222 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan 4) pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang optimal untuk meningkatkan kinerja pegawai sekaligus kualitas pelayanan rumah sakit.

Kata kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Employee performance is an indicator of effectiveness and efficiency in achieving organizational goals. At Brebes District General Hospital (RSUD Brebes), the performance of BLUD employees has shown an increasing trend over the years, but it has not yet fully reached the expected targets. This condition highlights the need to evaluate the factors influencing performance. This study aims to examine the effect of workload, work discipline, work environment, and job training on employee performance at BLUD RSUD Brebes. The research applied a quantitative approach with probability sampling using the simple random sampling method. Primary data were collected through questionnaires distributed to 222 respondents. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SmartPLS version 4. The results show that workload, work discipline, work environment, and job training each have a positive effect on employee performance. These findings emphasize the importance of optimal human resource management to enhance employee performance and improve hospital service quality.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Work Environment, Job Training, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	<i>ix</i>
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN MODEL	
PENELITIAN.....	14
A. Telaah Pustaka	14
1. Kinerja Pegawai.....	15
2. Beban Kerja	17

3.	Disiplin Kerja	20
4.	Lingkungan Kerja	22
5.	Pelatihan Kerja	23
B.	Perumusan Model Penelitian	26
1.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	26
3.	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	27
4.	Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	28
C.	Model Penelitian.....	28
BAB III	METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA	30
A.	Metode Penelitian	30
1.	Jenis Penelitian	30
2.	Lokasi Penelitian	30
3.	Waktu Penelitian.....	30
4.	Populasi dan Sampel.....	30
5.	Sumber Data	33
6.	Teknik Pengumpulan Data	33
7.	Definisi Konsep dan Operasional Variabel	35
B.	Teknik Analisis Data	39
1.	Analisis Deskriptif	39
2.	Analisis SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	40
3.	Evaluasi PLS (<i>Partial Least Square</i>)	41
4.	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	41
5.	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	46

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	52
1.	Profil Singkat RSUD Brebes.....	52
B.	Gambaran Umum Responden.....	54
1.	Gambaran Umum Responden	54
C.	Analisis Data dan Pembahasan	61
1.	Analisis Deskriptif	61
2.	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	68
3.	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	79
D.	Pembahasan	90
1.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	90
2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	92
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai....	93
4.	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	94
BAB V	PENUTUP DAN SARAN	96
A.	Kesimpulan	96
B.	Saran	97
1.	Bagi RSUD Kabupaten Brebes.....	97
2.	Bagi Peneliti Selanjutnya	99
DAFTAR PUSTAKA		100
LAMPIRAN		109

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Standar Penilaian Kinerja Pegawai RSUD Brebes Tahun 2022-2024.....	3
Tabel 2. Jumlah Data Pasien Rawat Inap dan Rawat jalan.....	5
Tabel 3. Data Absensi Pegawai BLUD.....	6
Tabel 4. Kesenjangan Penelitian Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	8
Tabel 5. Kesenjangan Penelitian Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	9
Tabel 6. Kesenjangan Penelitian Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ..	10
Tabel 7. Kesenjangan Penelitian Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	11
Tabel 8. Pembobotan Skala <i>Likert</i>	34
Tabel 9. Operasional Variabel	37
Tabel 9. Operasional Variabel (Lanjutan).....	38
Tabel 10. Interpretasi Nilai Indeks.....	40
Tabel 11. Stuktur Organisasi RSUD Brebes.....	54
Tabel 12. Total Kuesioner.....	55
Tabel 13. Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	62
Tabel 14. Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel 14. Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Lanjutan).....	64
Tabel 15. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	65
Tabel 16. Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja	66
Tabel 17. Jawaban Responden Variabel Kinerja	67
Tabel 18. Nilai <i>Outer Loading</i> Konstruk Eksogen/Independen Beban Kerja.....	69
Tabel 19. Nilai <i>Outer Loading</i> Konstruk Eksogen/Independen Disiplin Kerja....	70
Tabel 20. Nilai <i>Outer Loading</i> Konstruk Eksogen/Independen Lingkungan Kerja	70

Tabel 21. Nilai <i>Outer Loading</i> Konstruk Eksogen/Independen Pelatihan Kerja ..	71
Tabel 22. Nilai <i>Outer Loading</i> Konstruk Endogen (Dependen) Kinerja Pegawai	71
Tabel 23. Evaluasi Konstruk Reliabilitas dan Validitas	72
Tabel 24. Evaluasi <i>Fornell-Larcker Criterion Validity Discriminant</i>	74
Tabel 25. Nilai <i>Cross Loading</i> pada Evaluasi <i>Validity Discriminant</i>	74
Tabel 25. Nilai <i>Cross Loading</i> pada Evaluasi <i>Validity Discriminant</i> (Lanjutan).	75
Tabel 26. Evaluasi Statistik Kolinearitas (<i>Collinearity Statistic</i>).....	76
Tabel 26. Evaluasi Statistik Kolinieritas (Lanjutan).....	77
Tabel 27. Evaluasi Signifikansi dan Relevansi <i>Outer Weights</i>	78
Tabel 28. Evaluasi Statistik Kolinearitas Struktural (<i>Inner VIF</i>).....	79
Tabel 29. Evaluasi Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	80
Tabel 30. Evaluasi Koefisien Efek (F^2).....	81
Tabel 31. Hasil Uji Q^2	82
Tabel 32. Evaluasi Prediksi PLS (<i>PLS-Predict</i>).....	83
Tabel 33. Signifikansi dan Relevansi Koefisien Jalur (<i>Path Coeficient</i>)	84
Tabel 34. Konfidensi Interval 95%	85
Tabel 35. Pengujian Hipotesis Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	87
Tabel 36. Hasil Hipotesis	88
Tabel 37. Kesesuaian Model (Model Fit).....	89
Tabel 38. Hasil Ringkasan Model PLS	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Capaian Kinerja BLUD	4
Gambar 2. Model Penelitian	29
Gambar 3. Struktur Organisasi RSUD Brebes.....	53
Gambar 4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Gambar 5. Responden Berdasarkan Usia.....	57
Gambar 6. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	58
Gambar 7. Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Gambar 8. Responden Berdasarkan Jenis Jabatan	60
Gambar 9. Hasil Uji <i>Outer Model</i>	69
Gambar 10. Hasil Pengujian Hipotesis.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	109
Lampiran 2. Tabulasi Data Kinerja Pegawai (Y)	113
Lampiran 3. Tabulasi Data Kinerja Pegawai (Lanjutan)	114
Lampiran 4. Tabulasi Data Kinerja Pegawai (Lanjutan)	115
Lampiran 5. Tabulasi Data Kinerja Pegawai (Lanjutan)	116
Lampiran 6. Tabulasi Data Kinerja Pegawai (Lanjutan)	117
Lampiran 7. Tabulasi Data Beban Kerja (X1)	118
Lampiran 8. Tabulasi Data Beban Kerja (Lanjutan)	119
Lampiran 9. Tabulasi Data Beban Kerja (Lanjutan)	120
Lampiran 10. Tabulasi Data Beban Kerja (Lanjutan)	121
Lampiran 11. Tabulasi Data Beban Kerja (Lanjutan)	122
Lampiran 12. Tabulasi Data Beban Kerja (Lanjutan)	123
Lampiran 13. Tabulasi Data Disiplin Kerja (X2)	124
Lampiran 14. Tabulasi Data Disiplin Kerja (Lanjutan)	125
Lampiran 15. Tabulasi Data Disiplin Kerja (Lanjutan)	126
Lampiran 16. Tabulasi Data Disiplin Kerja (Lanjutan)	127
Lampiran 17. Tabulasi Data Disiplin Kerja (Lanjutan)	128
Lampiran 18. Tabulasi Data Lingkungan Kerja (X3)	129
Lampiran 19. Tabulasi Data Lingkungan Kerja (Lanjutan)	130
Lampiran 20. Tabulasi Data Lingkungan Kerja (Lanjutan)	131
Lampiran 21. Tabulasi Data Lingkungan Kerja (Lanjutan)	132
Lampiran 22. Tabulasi Data Lingkungan Kerja (Lanjutan)	133
Lampiran 23. Tabulasi Data Lingkungan Kerja (Lanjutan)	134

Lampiran 24. Tabulasi Data Pelatihan Kerja (X4).....	135
Lampiran 25. Tabulasi Data Pelatihan Kerja (Lanjutan).....	136
Lampiran 26. Tabulasi Data Pelatihan Kerja (Lanjutan).....	137
Lampiran 27. Tabulasi Data Pelatihan Kerja (Lanjutan).....	138
Lampiran 28. Tabulasi Data Pelatihan Kerja (Lanjutan).....	139
Lampiran 29. Nilai <i>Loading Factor</i>	140
Lampiran 30. <i>Output Construk Reability</i>	141
Lampiran 31. <i>Output Nilai Cross Loading</i>	142
Lampiran 32. <i>Output Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity</i>	143
Lampiran 33. <i>Output Collinearity Statistic Outer VIF (Outer VIF)</i>	144
Lampiran 34. <i>Output Signifikan dan Relevansi Outer Wight</i>	145
Lampiran 35. <i>Output Collinearity Statistic (Inner VIF)</i>	146
Lampiran 36. <i>Output R²</i>	147
Lampiran 37. <i>Output F²</i>	148
Lampiran 38. <i>Output Q² Predictive Relevance</i>	149
Lampiran 39. <i>Output Hasil Perhitungan PLS-Predict</i>	150
Lampiran 40. <i>Output Hasil T-Statistik</i>	151
Lampiran 41. <i>Confidence Interval 95% dari Koefisien Jalur</i>	152
Lampiran 42. <i>Total Direct Effect</i>	153
Lampiran 43. <i>Output Model (SRMR)</i>	154
Lampiran 44. Hasil Uji <i>Outer Model</i>	155
Lampiran 45. Daftar Riwayat Hidup Penulis.....	156