

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi

Juwita Marlina¹, Usran Masahere²

Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta Pusat

Jmarlina75@gmail.com, usran.uee@bsi.ac.id

Submit:
26-02-2026

Revisi:
27-02-2026

Terima
01-03-2026

Terbit Online:
13-03-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang kualitas pelayanan kesehatan. Tingginya tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi beban kerja dan motivasi kerja, pada akhirnya berdampak pada kinerja. Klinik Pratama Safubot Area Bekasi memiliki karakteristik pelayanan dengan intensitas kerja yang tinggi pada periode tertentu, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif statistik. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,207 lebih besar dari t tabel 1,677 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,989 lebih besar dari t tabel 1,677 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 18,926 lebih besar dari F tabel 3,19 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Abstracts - Employee performance is an important factor in supporting the quality of health services. High job demands can affect workload and work motivation, ultimately impacting performance. Safubot Pratama Clinic Bekasi Area has service characteristics with high work intensity in certain periods, so optimal human resource management is needed. This study aims to analyze the effect of workload and work motivation on employee performance at Safubot Pratama Clinic Bekasi Area. The research method used is a statistical quantitative method. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a sample of 50 respondents. Data analysis techniques used were validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, t test, and F test with the help of SPSS version 27 application. The results showed that workload had a positive and significant effect on employee performance, evidenced by the calculated t value of 3.207 which is greater than the t table of 1.677 and a significance value of $0.002 < 0.05$. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 5.989 greater than the t table of 1.677 and a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, workload and work motivation have a significant effect on employee performance with a calculated F value of 18.926 greater than the F table of 3.19 and a significance value of $0.001 < 0.05$.

Keywords: *Workload, Work Motivation, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi pelayanan kesehatan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Dalam konteks klinik pratama, dinamika pelayanan yang tinggi menuntut karyawan untuk mampu bekerja secara efektif dan profesional.

Klinik Pratama Safubot merupakan klinik yang memiliki karakteristik pelayanan dengan intensitas kerja yang meningkat pada periode tertentu. Kondisi ini berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi bagi karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, serta menurunkan produktivitas.

Kinerja adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Kinerja pegawai yang optimal akan membantu perusahaan atau instansi dalam

meraih tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut terjadi karena kinerja merupakan faktor utama dalam keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. (Khaeruman, et al., 2021). Kinerja, dalam pengertian sebagai perilaku, adalah kumpulan perilaku yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau unit kerja. (Dr. Ahmad Muflih, et al., 2025) . Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, kemandirian. Inisiatif dan Kehandalan. Akob 2016 dalam (Budiasa, 2021).

Beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja, meliputi aspek fisik dan mental, serta menjadi tanggung jawab mereka. Setiap pekerjaan adalah beban bagi pelakunya dan setiap tenaga kerja memiliki kemampuan berbeda untuk mengatasi beban kerja yang dapat berupa fisik, mental, atau sosial (Mahawati et al., 2021). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stress kerja, kelelahan (burnout), serta menurunkan konsentrasi dan produktivitas. Namun, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan justru dapat meningkatkan semangat dan rasa tanggung jawab dalam bekerja. Dalam konteks Klinik Pratama Safubot, intensitas pelayanan yang meningkat pada periode tertentu berpotensi meningkatkan beban kerja karyawan, sehingga perlu dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja. Indikator beban kerja dalam penelitian ini Volume pekerjaan, jenis pekerjaan, penetapan waktu. Menurut Koesoemowidjojo dalam (Anshar & Wihasnanto, 2024)

Menurut Jakaria, Motivasi adalah suatu bentuk keinginan atau dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai target tertentu, yang memerlukan inspirasi agar dapat menentukan pilihan dalam menyelesaikan tugas dari organisasi. (Ningrum & Yanuarti, 2024). Teori motivasi menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi. Motivasi kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi Arah perilaku, tingkat usaha, tangka kegigihan. menurut George dan Jones dalam (Anshar & Wihasnanto, 2024)

Penelitian Yang Relevan

Tabel 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

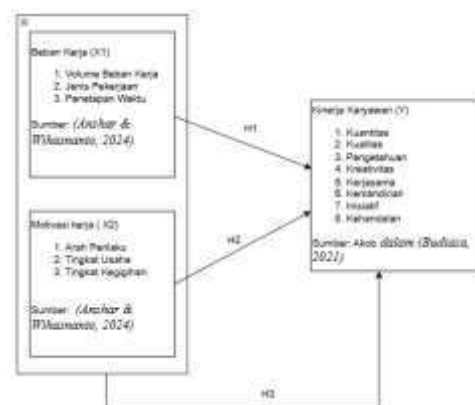
Nama	Judul	Hasil Penelitian
(Nofiani et al., 2025)	Analisis Hubungan Beban Kerja, Reward, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan dan kinerja; motivasi kerja memoderasi hubungan tersebut.
(Bhadjowawo et al., 2025)	Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap	Beban kerja dan motivasi berpengaruh

	Kinerja Tenaga Perawat pada Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Kupang	positif signifikan terhadap kinerja.
(Sitompul et al., 2025)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Klinik Harapan Ibunda Pekanbaru	Motivasi kerja paling dominan terhadap peningkatan kinerja.
(Bariah & Sumijatun2, 2025)	Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di RS Karya Medika I Cikarang	Beban kerja berpengaruh negatif, sedangkan motivasi positif signifikan terhadap kinerja.
(Pakpahan & Syahreza, 2025)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat RS Haji Medan	Motivasi kerja paling berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel lain.

Sumber: (Olah data, 2025)

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen, yaitu beban kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja (Y). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diolah menggunakan angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).



Sumber: (Olah data, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Mengacu pada definisi hipotesis menurut Sugiyono (Pramudita & Baskoro, 2025) sebagai asumsi awal atau proposisi sementara yang memerlukan pembuktian melalui penelitian, dugaan sementara diformulasikan berikut ini:

1. Hipotesis 1

Ho1: Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi

Ha1: Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi

2. Hipotesis 2

Ho2: Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi

Ha2: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi

3. Hipotesis 3

Ho3: Beban Kerja dan Motivasi Secara Simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi

Ha3: Beban Kerja dan Motivasi Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Pratama Safubot. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai staf medis dan non-medis di Klinik Pratama Safubot Area Bekasi yang berjumlah sekitar 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian membahas mengenai apa yang kita temukan dalam riset yang dilakukan. Temuan tersebut dijabarkan secara ringkas namun jelas dan spesifik.

3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen (kuesioner) dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini diukur dengan cara membandingkan antara r_{tabel} dengan r_{hitung} , dengan tingkat kesalahan (signifikan) sebesar 5%. Instrumen dikatakan valid apabila item-item di dalamnya mampu mencerminkan konsep atau konstruk yang dimaksud secara akurat. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah:

$$r_{tabel} = 0,2787$$

Dimana r_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi nilai r untuk signifikansi 0,05 dan jumlah sampel $n = 50$. Nilai degree of freedom (derajat kebebasan) dihitung dengan rumus:

$$Degree\ of\ Freedom = n - 2 = 50 - 2 = 48$$

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan degree of freedom 48, maka nilai r_{tabel} yang digunakan adalah 0,2787.

Untuk menentukan apakah pernyataan pada kuesioner valid atau tidak, langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan valid begitupun sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X1

Variable Beban Kerja X1			
Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,601	0,2787	Valid
X1.2	0,563	0,2787	Valid
X1.3	0,532	0,2787	Valid
X1.4	0,565	0,2787	Valid
X1.5	0,427	0,2787	Valid
X1.6	0,416	0,2787	Valid
X1.7	0,457	0,2787	Valid
X1.8	0,443	0,2787	Valid
X1.9	0,555	0,2787	Valid
X1.10	0,202	0,2787	Valid

Sumber: (Olah data, 2025)

Menunjukkan bahwa hasil validasi variabel beban kerja adalah valid, yakni ditunjukkan dengan pernyataan X1.1 sampai X1.10 yang memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,2787), sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut layak.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X2

Variable Motivasi Kerja X1			
Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,697	0,2787	Valid
X2.2	0,433	0,2787	Valid
X2.3	0,630	0,2787	Valid
X2.4	0,362	0,2787	Valid
X2.5	0,477	0,2787	Valid
X2.6	0,280	0,2787	Valid
X2.7	0,477	0,2787	Valid
X2.8	0,601	0,2787	Valid
X2.9	0,540	0,2787	Valid
X2.10	0,487	0,2787	Valid

Sumber: (Olah data, 2025)

Menunjukkan bahwa hasil validasi variabel motivasi kerja adalah valid, yakni ditunjukkan dengan pernyataan X2.1 sampai X2.10 yang memiliki nilai R hitung > r tabel (0,2787), sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut layak.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Y

Varibel Kinerja Karyawan X1			
Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,564	0,2787	Valid
Y.2	0,516	0,2787	Valid
Y.3	0,461	0,2787	Valid
Y.4	0,517	0,2787	Valid
Y.5	0,754	0,2787	Valid
Y.6	0,619	0,2787	Valid
Y.7	0,551	0,2787	Valid
Y.8	0,411	0,2787	Valid
Y.9	0,658	0,2787	Valid
Y.10	0,455	0,2787	Valid

Sumber: (Olah data, 2025)

Menunjukkan bahwa hasil validasi variabel kinerja karyawan adalah valid, yakni ditunjukkan dengan pernyataan Y1 sampai Y10 yang memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2787), sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut layak.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa Nilai *Pearson Correlation* atau r Hitung dari Total dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari r Tabel yaitu 0,2787 yang berarti semua butir pernyataan dikatakan Valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian ini penting karena model regresi yang baik mensyaratkan residual yang menyebar secara normal agar hasil analisis yang diperoleh tidak bias dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test serta didukung oleh analisis grafik berupa histogram residual dan Normal Q-Q Plot residual.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov yang disajikan pada Tabel 4.10, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

3.3. Hasil Regresi Liner Berganda

Tabel 5. Hasil uji regresi linier berganda

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.
X1	0,152	3,207	0,002
X2	0,148	5,989	0,001

Sumber: (Olah data, 2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka diperoleh model persamaan rumus berikut berikut

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka diperoleh model persamaan rumus berikut berikut:

$$: Y = 3,434 + 0,372 + 0,667 + e$$

3.4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,926 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), Nilai ini dibandingkan dengan F tabelnya yaitu 3.19 . Dengan demikian, model ini layak digunakan untuk memprediksi atau menjelaskan variasi dalam kinerja berdasarkan kedua variabel tersebut. maka dapat disimpulkan bahwa Model regresi yang terdiri dari variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

3.5. Koefesien Determinasi

Nilai Koefesien Determinasi menunjukkan nilai R Square (R²) sebesar 0,446. Hal ini menunjukkan bahwa 44,6% variasi pada variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen X1 dan X2 yang digunakan dalam model penelitian. Sementara itu, 55,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak dimasukkan sebagai variabel independen.

3.6. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu metode untuk mengukur tingkat konsistensi dan keandalan suatu penelitian. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika menunjukkan hasil yang tetap, stabil, dan konsisten untuk mengukur gejala yang sama pada waktu yang berbeda. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,600, maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Sebaliknya, jika nilainya kurang dari 0,600, maka instrumen dianggap tidak reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas X1, X2x Y

Cronbach's Alpha	N Of Items
0.799 – 0.848	10

Sumber: (Olah data, 2025)

Berdasarkan tabel output SPSS dapat kita lihat bawa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yaitu

$X1 = 0,799 > 0,600$, $X2 = 0.818 > 0,600$ $Y = 0,848 > 0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Pembahasan dan Pengujian Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan, khususnya dalam mengatur ritme kerja, tanggung jawab tugas, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal sesuai dengan standar pelayanan Kesehatan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, menunjukkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, serta mempertahankan kualitas kinerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari keterkaitan antara tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan dan dorongan internal yang mendorong mereka untuk bekerja secara optimal.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pertama, temuan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan memperkuat teori-teori mengenai kinerja dan motivasi kerja yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dan dorongan internal individu. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan serta motivasi kerja yang kuat mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kedua, penelitian ini memberikan pengayaan dalam kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor pelayanan kesehatan, khususnya pada klinik pratama. Selama ini, penelitian mengenai beban kerja dan motivasi kerja lebih banyak dilakukan pada sektor industri besar, perbankan, manufaktur, maupun instansi pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian ini memperluas cakupan literatur dengan memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana beban kerja dan motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada lingkungan kerja pelayanan kesehatan yang memiliki tuntutan kerja tinggi, ritme kerja cepat, serta menuntut ketelitian dan tanggung jawab besar. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pengembangan teori MSDM yang lebih kontekstual sesuai dengan karakteristik organisasi pelayanan kesehatan.

Implikasi Praktis

Selain kontribusi teoretis, penelitian ini juga memiliki implikasi praktis yang dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi manajemen Klinik Pratama Safubot Area Bekasi, antara lain sebagai berikut:

1. **Pengelolaan Beban Kerja Karyawan**
Temuan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional. Manajemen perlu memastikan pembagian tugas dilakukan secara adil dan sesuai dengan kemampuan fisik serta mental karyawan agar tidak menimbulkan kelelahan kerja yang berlebihan. Pengelolaan beban kerja yang tepat diharapkan dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus, efisien, dan produktif dalam memberikan pelayanan kesehatan.
2. **Penguatan Sistem Motivasi Kerja**
Motivasi kerja terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu membangun sistem motivasi kerja yang lebih terstruktur, baik dalam bentuk penghargaan, pengakuan atas hasil kerja, maupun pemberian dukungan non-finansial seperti perhatian pimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif. Sistem motivasi ini penting untuk menjaga semangat kerja karyawan, terutama dalam menghadapi beban kerja dan tuntutan pelayanan yang tinggi.
3. **Program Pengembangan dan Pembinaan Karyawan**
Pembinaan dan pengembangan karyawan perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Kegiatan pembinaan dapat difokuskan pada peningkatan keterampilan kerja, ketelitian dalam pelayanan, serta pengelolaan waktu kerja. Dengan adanya pembinaan yang terarah, karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan beban kerja.

dan tetap termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

4. Evaluasi Kinerja Secara Berkala
Manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan secara rutin dan objektif. Evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar dalam memberikan umpan balik, perbaikan sistem kerja, serta pengambilan keputusan manajerial guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian, antara lain:

1. Ukuran Sampel Relatif Terbatas
Penelitian ini hanya melibatkan responden dalam jumlah terbatas, sehingga generalisasi hasil penelitian masih terbatas. Ukuran sampel yang relatif kecil berpotensi memengaruhi gambaran umum kondisi karyawan secara menyeluruh.
2. Konteks Penelitian Terbatas pada Satu Objek
Penelitian ini hanya dilakukan pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada klinik atau fasilitas pelayanan kesehatan lain yang memiliki karakteristik berbeda. Perbedaan sistem kerja, budaya organisasi, dan beban pelayanan dapat memengaruhi hasil penelitian.
3. Instrumen Berbasis Persepsi Responden
Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang mengukur persepsi subjektif karyawan. Metode ini memungkinkan terjadinya bias jawaban, seperti kecenderungan responden memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai harapan.
4. Variabel Penelitian Terbatas
Penelitian ini hanya menguji pengaruh dua variabel independen, yaitu beban kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan. Variabel lain seperti lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau kompensasi tidak dimasukkan dalam model penelitian, sehingga belum dapat menjelaskan secara menyeluruh faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, berupa paragraf penjabaran konklusi dari hasil penelitian yang dilakukan:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi.
3. Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Safubot Area Bekasi

SARAN

1. Pihak perusahaan dalam hal ini harus mempertahankan kebijakan dalam pemberian motivasi dan beban kerja sehingga karyawan akan selalu termotivasi dalam bekerja.
2. Mengenai beban kerja, perusahaan dapat mengurangi beban kerja dengan membagi tugas secara merata dan menyesuaikan beban kerja individu

REFERENSI

- Anshar, A. S., & Wihasnanto, H. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA TBK CABANG KALIMALANG. *Ekonomi Dan Industri*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35137/jei.v25i3.135>
- Bariah, T. K., & Sumijatun2, H. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Karya Medika I Cikarang Tahun 2024. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 9.
- Bhadjowawo, R. A., Rumengan, G. S., Sumijatun, M. M., & Latumeten. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA PERAWAT PADA INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT BHAYANGKARA KUPANGTAHUN 2025. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit (MARSII)*, 9.
- Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Dr. Ahmad Muflih, Dr. Luluk Zahrotul Mauluddiyah, Dr. Rukin & Mamikha Stya Ningroem, (2025). *BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN*.
- Khaeruman, Dr. Luis Marnisah, Dr. Drs. Syech Idrus, Laila Irawati, la Irawati, , Dr. Ir. Hj. Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik , Supatmin, Yuliana, Dr. Hj. Nur Aisyah, M., Dr. Hj. Nur Aisyah, Nurdin Natan, Mutinda Teguh Widayanto, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Rolyana ferinia, Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *analisis beban kerja dan produktivitas kerja*.
- Ningrum, dian setya, & Yanuarti, M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan*.
<https://doi.org/10.32493/jism.v4i2>
- Nofiani, A., Murni, N. S., & Wahyudi, A. (2025). *ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT*. 10.

- Pakpahan, N. D., & Syahreza, D. S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Haji Medan. *The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.61579/future.v3i2.495>
- Pramudita, A. A., & Baskoro, H. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jumbiku.v5i2.5695>
- Sitompul, Bakaruddin, & Hinggo, H. T. (2025). PENGARUH FASILITAS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK HARAPAN IBUNDA PEKANBARU. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5, 860–877.