

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DI RS KARTINI RANGKASBITUNG

## *THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON WORK DISCIPLINE AT KARTINI HOSPITAL RANGKASBITUNG*

Shesa Gandes Telani<sup>1</sup>, Nidya Dudija<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, shesagt@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, nidyadudija@telkomuniversity.ac.id

### Abstrak

Rumah sakit merupakan lembaga penyedia layanan kesehatan yang memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan pasien mendapatkan pelayanan yang optimal. Kualitas pelayanan yang diberikan sangat bergantung pada kedisiplinan para karyawannya. Setiap pasien tentu mengharapkan penanganan yang cepat dan tepat, dan hal ini hanya bisa tercapai apabila karyawan rumah sakit bekerja dengan disiplin yang tinggi. Namun, di RS Kartini Rangkasbitung ditemukan beberapa permasalahan, seperti ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, serta adanya penurunan tingkat kehadiran karyawan. Selain itu, tekanan kerja yang tinggi juga menjadi faktor yang diduga mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Berangkat dari fenomena-fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja di RS Kartini Rangkasbitung. Pendekatan yang diterapkan pada studi ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antar variabel. Studi ini mengambil populasi dari seluruh karyawan RS Kartini Rangkasbitung. Teknik pengambilan sampel dijalankan melalui metode probability sampling menggunakan pendekatan proportionate stratified random sampling, di mana sampel dibagi ke dalam tiga kelompok unit kerja, yakni tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga administrasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form, dan hasil data dianalisis dengan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.1.1.1. Temuan studi mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada disiplin kerja karyawan. Sementara itu, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan pada tingkat disiplin kerja di RS Kartini Rangkasbitung.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja

### I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan yang berfokus pada pengelolaan individu dalam suatu organisasi. Dalam setiap kegiatan operasional perusahaan, peran manajemen SDM sangat krusial dan tidak dapat dipisahkan, karena SDM menjadi penggerak utama jalannya aktivitas perusahaan. Manajemen SDM dapat dipandang sebagai seni dalam memperlakukan karyawan secara manusiawi agar mereka mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki demi mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini berangkat dari pemahaman bahwa manusia memegang peranan penting dalam pembentukan ide, pengelolaan keuangan, serta pelaksanaan operasional perusahaan. Menurut (Siagian, 2023), manajemen SDM mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan pada SDM yang ada dalam perusahaan, dengan tujuan akhir yang selaras, yaitu mencapai visi dan misi perusahaan.

Dalam menjalankan operasional organisasi, sumber daya manusia menjadi elemen utama sekaligus aset paling fundamental yang memegang peranan penting guna mencapai tujuan bisnis. Maka dari itu, pengelolaan serta pengembangan SDM perlu dilakukan secara optimal (Anwar & Yusuf, 2023). Berdasarkan hal tersebut maka sumber daya manusia atau karyawan ialah modal yang paling dasar yang akan melakukan peran penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini disiplin kerja yang dimiliki karyawan di RS Kartini Rangkasbitung merupakan hal yang penting.

Untuk mencapai pelayanan yang berkualitas, diperlukan penerapan disiplin dalam setiap kegiatan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Disiplin kerja berfungsi sebagai langkah manajerial untuk memastikan bahwa seluruh pegawai melaksanakan tanggung jawab sesuai ketentuan yang ditetapkan (Setyawati & Lestari, 2022). Rivai dalam (Azizah,

2022) menyatakan bahwa tingkat kehadiran karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kedisiplinan kerja. Berdasarkan data yang dihimpun, ditemukan adanya tren penurunan kedisiplinan yang terlihat dari meningkatnya jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan.

Tingkat kedisiplinan kerja karyawan, baik yang tinggi maupun rendah, dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka tanggung. Studi okeh (Sari & Dewi, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memberikan dampak negatif terhadap kedisiplinan karyawan. Ketika seseorang dihadapkan pada jumlah pekerjaan yang melebihi kapasitasnya, hal tersebut dapat menimbulkan tekanan yang berujung pada penurunan disiplin kerja. Beban kerja yang berlebihan bukan hanya memengaruhi performa individu, tetapi juga dapat menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Menurut (Mahawati et al., 2021), beban kerja ialah total tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan, baik yang bersifat fisik maupun mental. Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat adanya peningkatan beban kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh bertambahnya jumlah pasien rawat jalan tanpa diimbangi dengan peningkatan jumlah tenaga kerja yang memadai.

Tingginya tingkat stres kerja juga dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya disiplin kerja karyawan. (Anwar & Yusuf, 2023) dalam hasil studi bahwasannya terdapat hubungan terbalik antara stres kerja dan disiplin kerja—semakin tinggi tingkat stres yang pekerja rasakan, maka semakin rendah pula kedisiplinan yang ditunjukkan. Disamping itu, ketika tingkat stres menurun, kecenderungan karyawan untuk bekerja dengan disiplin justru akan meningkat. Menurut perkataan (Jembarwati, 2020) yang mengatakan bahwa stres bersumber dari konflik peran, ketidakjelasan mengenai tugas dan tekanan kerja. Hal tersebut sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan salah satu tenaga kesehatan di RS Kartini Rangkasbitung pada tanggal 16 Oktober 2024 hal-hal yang dapat memicu stres dalam pekerjaan adalah kerja lembur, tekanan kerja, jam kerja dan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Pada tanggal 14 Februari 2025 dilakukan wawancara yang serupa dengan salah satu tenaga kesehatan lainnya dan diperoleh informasi bahwa yang dapat memicu stres adalah deadline pekerjaan, jam kerja, dan target yang harus dicapai. Stres kerja yang berlebihan akan menjadi faktor yang merugikan perusahaan karena akan berdampak kepada disiplin yang dimiliki oleh karyawan, maka persoalan stres kerja tidak bisa dianggap ringan oleh perusahaan karena akan berdampak kepada penurunan kualitas perusahaan itu sendiri.

#### **Tujuan dalam penelitian ini:**

1. Untuk mengetahui kondisi beban kerja pada karyawan di RS Kartini Rangkasbitung?
2. Untuk mengetahui kondisi stres kerja pada karyawan di RS Kartini Rangkasbitung?
3. Untuk mengetahui kondisi disiplin kerja pada karyawan di RS Kartini Rangkasbitung?
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja di RS Kartini Rangkasbitung?
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja di RS Kartini Rangkasbitung?

## **II. TINJAUAN LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Sinambela, 2019), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses mengelola individu dalam organisasi melalui pemanfaatan, penilaian, pengembangan kemampuan, pemberian kompensasi, serta pengelolaan tenaga kerja secara menyeluruh. Manajemen ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perancangan pekerjaan, perencanaan jalur karier, sistem kompensasi, peningkatan kinerja tim melalui evaluasi berkala, hingga tahap pensiun karyawan. Sementara itu, (Matini et al., 2021) menjelaskan bahwa MSDM ialah salah satu cabang dalam ilmu manajemen yang secara khusus berfokus pada pengaturan dan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu bisnis. Dalam praktiknya, MSDM memerlukan perencanaan yang terstruktur dan terukur guna mendorong peningkatan kinerja baik di tingkat individu maupun secara keseluruhan di dalam organisasi.

### **Perilaku Organisasi**

(Pasolong & Yahya, 2024) menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan bagian fundamental dari ilmu perilaku yang fokus utamanya tertuju pada bagaimana individu bertindak di dalam lingkungan organisasi. Kajian ini mencakup pemahaman, prediksi, hingga pengendalian terhadap perilaku anggota organisasi, serta bagaimana perilaku tersebut dapat memengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu, menurut (Priansa, 2017), perilaku organisasi adalah bidang studi yang secara khusus mengkaji dinamika perilaku manusia dalam ruang lingkup organisasi. Perilaku individu maupun kelompok di dalam organisasi akan memberikan dampak langsung terhadap jalannya proses kerja serta efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Beban Kerja**

(Hermawan, 2024) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu konsep yang memiliki peranan penting dalam

berbagai bidang, seperti manajemen sumber daya manusia, kesehatan mental, hingga pendidikan. Istilah ini menggambarkan jumlah serta tingkat kompleksitas tugas yang wajib diselesaikan oleh individu ataupun kelompok sesuai batas waktu yang ditentukan.

Menurut (Valdehita et al., 2017) mengatakan bahwasannya beban kerja memiliki dimensi sebanyak empat. Keempat dimensi tersebut yaitu sebagai berikut:

1. *Cognitive demands*:  
*Cognitive demands*, yaitu dimensi yang mengacu pada suatu proses bagaimana informasi yang kompleks dan juga aspek dari pengambilan keputusan dibutuhkan oleh pekerjaan.
2. *Temporal demands*:  
*Temporal demands*, yaitu dimensi yang merujuk pada ritme atau juga kecepatan dalam bekerja dan gangguan dalam bekerja serta kemungkinan untuk dapat istirahat.
3. *Emotional demands*:  
*Emotional demands*, yaitu dimensi yang mengacu pada dampak emosional dari suatu pekerjaan dan kesehatan fisik yang terpengaruh akibat pekerjaan.
4. *Performance demands*:  
*Performance demands*, yaitu dimensi yang merujuk pada tanggung jawab dari suatu pekerjaan, dan ketelitian yang harus dimiliki dan diperlukan dalam suatu pekerjaan tertentu.

### **Stres Kerja**

Menurut (Sinambela, 2019), stres kerja merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja saat menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Gejala dari stres kerja dapat tercermin melalui perubahan perilaku, seperti ketidakstabilan emosi, rasa gelisah yang terus-menerus, kecenderungan untuk menghindari interaksi sosial, kesulitan tidur, peningkatan kebiasaan merokok, kesulitan untuk bersantai, hingga perasaan cemas, panik, tekanan darah tinggi, serta gangguan pada sistem pencernaan.

Menurut (Parker & DeCotiis, 1983) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai dua dimensi. Kedua dimensi tersebut yaitu sebagai berikut:

1. *Time stress*:  
*Time stress*, yaitu dimensi yang mengacu kepada tekanan terhadap waktu kerja yang besar secara terus-menerus
2. *Anxiety*:  
*Anxiety*, yaitu dimensi yang mengacu pada suatu kondisi pekerjaan tertentu yang membuat pekerja menjadi tertekan

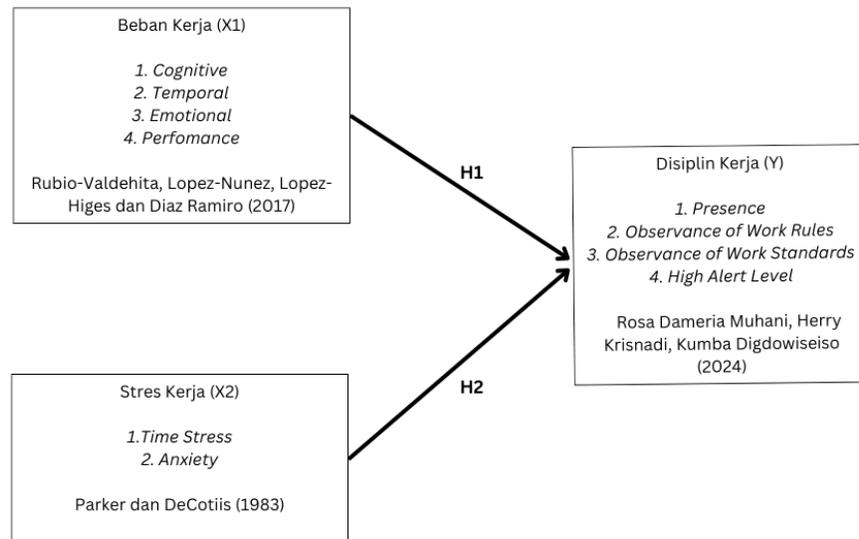
### **Disiplin Kerja**

(Hamali, 2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah dorongan internal yang tumbuh dan berkembang dalam diri seorang karyawan, yang mendorongnya untuk secara sukarela menyesuaikan diri terhadap keputusan, peraturan, serta nilai-nilai luhur yang melekat pada pekerjaan dan perilaku kerja. Penerapan sanksi atau hukuman terhadap individu sebenarnya hanyalah salah satu bagian kecil dari konsep disiplin secara keseluruhan, dan tindakan tersebut baru diambil jika pendekatan yang bersifat membangun tidak membuahkan hasil. Dalam konteks sempit, istilah disiplin kerap kali diasosiasikan langsung dengan hukuman.

Menurut (Muhani et al., 2024) menyatakan bahwa dimensi disiplin kerja terdapat 5 yaitu diantaranya adalah:

1. *Presence*:  
*Presence*, yaitu dimensi yang merujuk kepada ketepatan waktu dalam kehadiran dan alasan apabila tidak hadir di kantor.
2. *Observance of Work Rules*:  
*Observance of Work Rules*, yaitu dimensi yang merujuk kepada kepatuhan terhadap segala prosedur atau aturan yang ada di dalam suatu perusahaan dan kebijakan dalam penggunaan alat kantor
3. *Observance of Work Standards*:  
*Observance of Work Standards*, yaitu dimensi yang merujuk kepada kesediaan pekerja di tempat kerja atau meja kerja pekerja itu.
4. *High Alert level*:  
*High Alert Level*, yaitu dimensi yang merujuk kepada rasa tanggung jawab yang timbul dan dimiliki oleh pribadi, dan penghormatan terhadap pendapat orang lain.

### **Kerangka Penelitian**



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**  
*Sumber: Hasil Olahan Penulis (2024)*

### Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam studi ini yaitu:

H1: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan RS Kartini Rangkasbitung

H2: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap disiplin kerja karyawan RS Kartini Rangkasbitung

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini termasuk dalam jenis penelitian dengan pendekatan kausal, dengan tujuan guna mengungkap korelasi sebab-akibat antar variabel, dan menggunakan metode kuantitatif sebagai dasar analisisnya. Penelitian kausal berfokus untuk mengidentifikasi variabel mana yang berperan sebagai penyebab (cause) dan variabel mana yang merupakan akibat (effect), serta mengevaluasi bagaimana hubungan di antara keduanya, apakah bersifat positif atau negatif (Indrawati, 2015). Dalam konteks penelitian ini, variabel penyebab terdiri dari dua faktor, yaitu beban kerja dan stres kerja, sementara variabel akibatnya adalah disiplin kerja.

Metode kuantitatif diterapkan sebagai pendekatan utama pada studi ini. Pendekatan kuantitatif didasarkan pada filosofi positivisme, di mana penelitian diarahkan pada populasi atau sampel tertentu. Proses pengumpulan data dijalankan melalui instrumen khusus, serta analisis yang dijalankan bersifat numerik atau statistik. Tujuan dari metode ini adalah untuk mendeskripsikan fenomena secara objektif sekaligus menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2022).

Adapun unit analisis dalam studi ini ialah individu, yaitu para pekerja yang bekerja di RS Kartini Rangkasbitung. Para karyawan tersebut menjadi responden utama dalam pengisian angket atau kuesioner yang disiapkan untuk keperluan penelitian.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

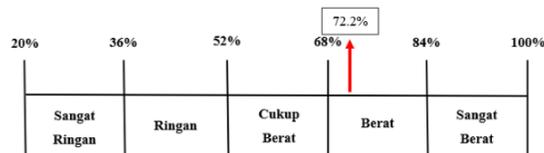
#### Karakteristik Responden

Studi ini memperoleh partisipan sebanyak 185 responden yang menjadi karyawan dari RS Kartini Rangkasbitung yang

terdiri dari unit kerja tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga administrasi. Dari jenis kelamin, karakteristik yang diperoleh yaitu presentase terbesar yaitu responden dengan jenis kelamin wanita, yaitu sebesar 80.5%, dan pria sebesar 19.5%. Dari hasil tersebut bisa dinyatakan bahwasannya mayoritas partisipan pada studi ini berasal dari kelompok berjenis kelamin perempuan. Kemudian, berdasarkan usia responden dalam penelitian ini mayoritas berada dalam rentang usia 26 hingga 30 tahun.. Kemudian, berdasarkan masa bekerja diketahui bahwa partisipan pada studi ini memiliki masa kerja kurang dari tiga tahun. Selanjutnya, berdasarkan unit bekerja, karakteristik yang diperoleh yaitu presentase terbesar yaitu responden dengan unit bekerja tenaga kesehatan, yaitu sebesar 67%, kemudian. Disusul dengan unit bekerja tenaga administrasi sebesar 18.9%, dan tenaga medis sebesar 14.1%. Dari hasil yang diperoleh, bisa dinyatakan bahwasannya mayoritas partisipan pada studi ini berasal dari unit kerja tenaga kesehatan.

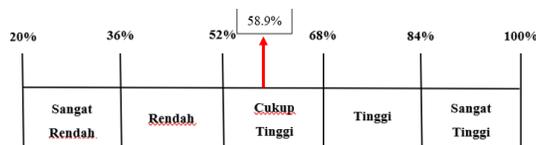
### Analisis Deskriptif

Pendekatan analisis deskriptif dimanfaatkan untuk menggambarkan serta mengevaluasi tanggapan dari 185 responden terhadap 30 butir pernyataan. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, yang mencakup tiga variabel utama, yaitu beban kerja, stres kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan tanggapan responden mengenai beban kerja, diperoleh hasil yaitu rata-rata total yang memperoleh nilai 72.2% dalam kategori “Berat”. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja di RS Kartini Rangkasbitung termasuk kedalam beban kerja yang berat. Berdasarkan tanggapan responden mengenai stres kerja, diperoleh hasil yaitu rata-rata total yang memperoleh nilai 58.9% yang termasuk kedalam kategori “Cukup tinggi”. Melalui data tersebut dapat diketahui bahwa stres kerja di RS Kartini Rangkasbitung termasuk kedalam stres kerja yang cukup tinggi. Berdasarkan tanggapan responden mengenai disiplin kerja, diperoleh hasil yaitu rata-rata total yang memperoleh nilai 71% dalam kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di RS Kartini Rangkasbitung termasuk kedalam disiplin kerja yang tinggi.



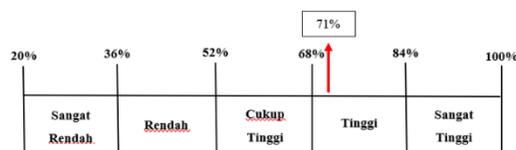
**Gambar 4.1** Garis Kontinum Variabel Beban Kerja

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)



**Gambar 4.2** Garis Kontinum Variabel Stres Kerja

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)



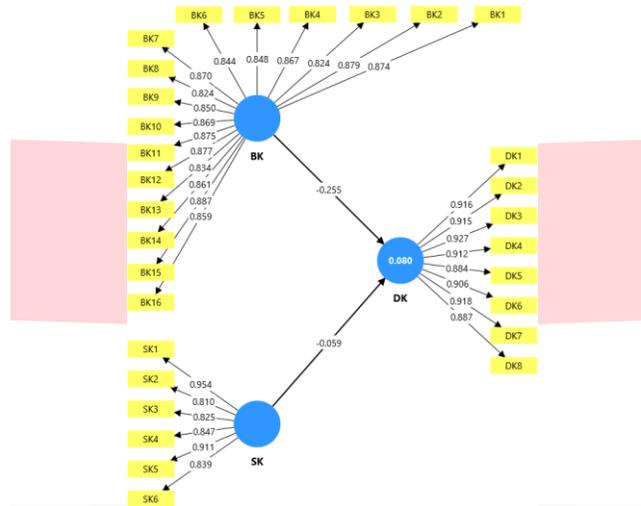
**Gambar 4.3** Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Sebagaimana dijelaskan oleh (Ghozali, 2021), penilaian terhadap model pengukuran atau dikenal sebagai outer model

bertujuan untuk menguji validitas serta reliabilitas dari suatu model. Pengujian outer model pada studi ini dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Adapun hasil pengujian outer model pada studi ini disajikan yakni:



**Gambar 4.4 Model Pengukuran (PLS-SEM Algorithm)**

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

**Convergent Validity**

Menurut pedoman umum, suatu indikator dianggap memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7 dan nilai *average variance extracted (AVE)* melebihi 0,5 (Ghozali, 2021).

**Tabel 4.1 Output Convergent Validity Pada Variabel Beban Kerja**

Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan
Beban Kerja	BK1	0.874	Valid
	BK2	0.879	Valid
	BK3	0.824	Valid
	BK4	0.867	Valid
	BK5	0.848	Valid
	BK6	0.844	Valid
	BK7	0.870	Valid
	BK8	0.824	Valid
	BK8	0.850	Valid
	BK10	0.869	Valid
	BK11	0.875	Valid
	BK12	0.877	Valid
	BK13	0.834	Valid
	BK14	0.861	Valid
	BK15	0.887	Valid
	BK16	0.859	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

**Tabel 4.2 Output Convergent Validity Pada Variabel Stres Kerja**

Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan
Stres Kerja	SK1	0.954	Valid
	SK2	0.810	Valid
	SK3	0.825	Valid
	SK4	0.847	Valid
	SK5	0.911	Valid
	SK6	0.839	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

**Tabel 4.3 Output Convergent Validity Pada Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0.916	Valid
	DK2	0.915	Valid
	DK3	0.927	Valid
	DK4	0.912	Valid
	DK5	0.884	Valid
	DK6	0.906	Valid
	DK7	0.918	Valid
	DK8	0.887	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

Merujuk pada hasil ketiga tabel di atas, seluruh item pada variabel beban kerja, stres kerja, serta disiplin kerja menunjukkan nilai *loading factor* di atas 0,7. Ini mengindikasikan bahwasannya setiap indikator dalam ketiga variabel tersebut, khususnya disiplin kerja, memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid.

**Tabel 4.4 Output Average Variance Extracter (AVE)**

Item	Loading Factor
Beba Kerja	0.738
Stres Kerja	0.750
Disiplin Kerja	0.825

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

Mengacu pada hasil yang ditampilkan dalam Tabel 4.11, terlihat bahwa nilai AVE bagi tiap variabel berada di atas 0,7. Maka, seluruh variabel pada studi ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

#### **Composite Reliability**

Menurut (Ghozali, 2021), *composite reliability* digunakan untuk menilai tingkat instrumen studi dapat mengukur konstruk secara akurat, konsisten, dan tepat. Adapun hasil dari pengukuran *composite reliability* dan Cronbach's Alpha pada studi ini disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Output Composite Reliability**

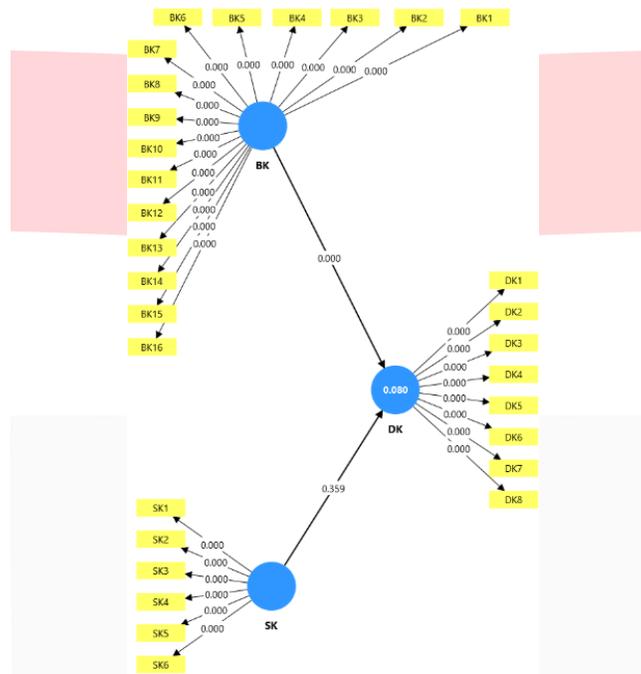
Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Keterangan
WS1	0.976	0.978	Reliabel
WS2	0.970	0.974	Reliabel
WS6	0.946	0.947	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

Mengacu pada Tabel 4.15, ditunjukkan a seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* yang melebihi angka 0,70. Maka dari itu bisa dinyatakan bahwasannya seluruh konstruk dalam studi ini memenuhi kriteria reliabilitas.

#### **Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Dalam penelitian ini, analisis inner model mencakup pengujian nilai R-square ( $R^2$ ), F-square ( $F^2$ ), serta *predictive relevance* ( $Q^2$ ). Proses pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik *resampling bootstrapping*. Adapun hasil evaluasi inner model dalam studi ini disajikan yakni:



Gambar 4.5 Model Struktural (Bootstapping)

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

### R-Square

Menurut (Ghozali, 2021), R-Square dengan nilai sebesar 0,75 mengindikasikan model yang kuat, nilai 0,50 menunjukkan model yang sedang (moderate), dan nilai 0,25 mencerminkan model yang lemah. Berikut ini merupakan hasil nilai R-Square yang diperoleh dalam penelitian ini:

Variabel	Item	Loading Factor
Disiplin Kerja	0.080	0.070

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

Merujuk pada nilai R-Square yang tercantum dalam tabel 4.16, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,080. Artinya, variabel beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kekuatan model termasuk dalam kategori lemah.

## F-Square

Menurut (Ghozali, 2021), nilai F-Square dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu 0,02 untuk pengaruh kecil, 0,15 untuk pengaruh sedang, dan 0,35 untuk pengaruh besar. Adapun nilai F-Square yang diperoleh dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji F-Square**

Variabel	BK	DK	SK
Beban Kerja		0.060	
Disiplin Kerja			
Stres Kerja		0.003	

*Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)*

Mengacu pada hasil F-Square dalam Tabel 4.17, dapat diketahui bahwa pengaruh antara beban kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai sebesar 0,060 yang termasuk dalam kategori rendah. Sementara itu, stres kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,003 yang juga diklasifikasikan sebagai pengaruh yang kecil.

## Q-Square

Q-Square ( $Q^2$ ) digunakan untuk mengevaluasi kemampuan prediktif suatu model. Jika nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0, maka model dianggap memiliki relevansi prediktif; sebaliknya, apabila  $Q^2$  bernilai kurang dari 0, maka model tersebut dinilai tidak memiliki kemampuan prediktif yang memadai. Di bawah ini disajikan hasil Q-Square yang diperoleh dari penelitian ini:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Q-Square**

Variabel	Item
Disiplin Kerja	0.066

*Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)*

Merujuk pada hasil uji Q-Square yang ditampilkan pada Tabel 4.18, diperoleh nilai sebesar 0,066. Karena nilainya lebih besar dari 0, maka dapat disimpulkan bahwa model memiliki relevansi prediktif. Namun demikian, besaran nilai tersebut masih berada dalam kategori rendah atau lemah.

## Pengujian Hipotesis

Proses pengujian hipotesis bertujuan untuk menilai kebenaran suatu pernyataan serta menentukan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Berdasarkan pendapat Hair dalam (Irvandhel & yunas, 2024), suatu hubungan dianggap signifikan apabila nilai T-statistik yang dihasilkan lebih besar dari 1,96. Adapun hasil pengujian hipotesis yang diperoleh ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Pengujian Hipotesis**

Hubungan	Path Coefficient	T-Statistics	P-Values	Hasil
Beban Kerja -> Disiplin Kerja	-0.255	3.563	0.000	Diterima
Stres Kerja -> Disiplin Kerja	-0.059	0.362	0.359	Ditolak

*Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa:

- Variabel Beban Kerja (BK) terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0.000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0.05, nilai t-statistik sebesar 3.563 yang melebihi ambang 1.96, serta nilai koefisien jalur (path coefficient) sebesar -0.255. Dengan demikian, hipotesis pertama dinyatakan diterima.

- b. Variabel Stres Kerja (SK) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini tercermin dari nilai p sebesar 0.359 yang melebihi batas signifikansi 0.05 dan nilai t-statistik sebesar 0.362 yang berada di bawah ambang 1.96. Selain itu, nilai koefisien jalur (path coefficient) bernilai negatif, yaitu -0.059. Oleh karena itu, hipotesis kedua dinyatakan ditolak.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki dampak yang signifikan dan bersifat negatif terhadap disiplin kerja, yang terlihat dari nilai p value dan koefisien jalurnya. Sementara itu, variabel stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Beban kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja” telah diuji dan menghasilkan bukti empiris yang mendukung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai p value sebesar  $0.000 < 0.01$ , t statistic sebesar  $3.563 > 1.96$ , serta path coefficient bernilai negatif sebesar -0.255. Dengan demikian, berdasarkan ketiga indikator tersebut, hipotesis dapat diterima. Artinya, beban kerja terbukti berpengaruh signifikan dan bersifat negatif terhadap tingkat disiplin kerja.

Temuan ini selaras pada temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Noverina et al., 2020) pada pegawai kecamatan di wilayah Kabupaten Bondowoso, yang menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan pada kedisiplinan pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwasannya hipotesis yang diajukan dalam penelitian tersebut, yaitu H1, diterima. Penelitian lain yang mendukung temuan ini adalah studi oleh (Sari & Dewi, 2020), yang mengambil sampel pegawai Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung yang  $> t$  tabel, sehingga H0 ditolak serta Ha diterima. Adapun besarnya pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja pada studi ini dapat dilihat pada Tabel 4.19, yang menunjukkan nilai path coefficient sebesar -0.255 atau setara dengan 25,5%. Artinya, sekitar 25,5% perubahan dalam disiplin kerja dipengaruhi oleh beban kerja, sementara sisanya, yaitu 74,5%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja (Manik et al., 2017), gaya kepemimpinan (Rosalina & Wati, 2020), serta lingkungan dan motivasi kerja (Ramdhona et al., 2022), dan sebagainya.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Stres kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja”. Namun, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai p value sebesar 0.359 tidak memenuhi syarat signifikansi  $< 0.01$ , t statistic sebesar 0.362 juga tidak melampaui ambang batas  $> 1.96$ , dan nilai path coefficient tercatat sebesar -0.059. Berdasarkan ketiga indikator tersebut—nilai p value, t statistic, dan path coefficient—hipotesis ini tidak memenuhi kriteria pengujian, sehingga dinyatakan ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap disiplin kerja.

Hasil ini selaras pada studi oleh (Sosiady et al., 2014) yang meneliti anggota Polri sektor Belakang Padang (BLP) di wilayah perbatasan perairan Indonesia–Singapura, Polresta Bareleng, Kepulauan Riau. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa nilai t hitung  $< t$  tabel, yang berarti hipotesis pertama ditolak dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada disiplin kerja.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil pengujian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja karyawan di RS Kartini Rangkasbitung, maka dapat dirangkum beberapa poin penting yakni:

1. Dari hasil analisis deskriptif, tingkat beban kerja karyawan di RS Kartini Rangkasbitung berada dalam kategori “berat”, dengan rata-rata skor sebesar 72,2%. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan beban kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

2. Dari hasil analisis terhadap variabel stres kerja, diperoleh rata-rata sebesar 58,9% yang mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja di kalangan karyawan tergolong “cukup tinggi”. Artinya, tekanan kerja yang dialami para pegawai berada pada level yang perlu mendapatkan perhatian.
3. Analisis terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan di RS Kartini Rangkasbitung memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, dengan skor rata-rata mencapai 71%. Ini berarti sebagian besar pegawai telah menjalankan tugas dengan kepatuhan dan tanggung jawab yang baik terhadap aturan kerja yang berlaku.
4. Uji hipotesis membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin besar beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka kecenderungan untuk menurunnya kedisiplinan dalam bekerja juga semakin tinggi.
5. Sementara itu, berdasarkan pengujian hipotesis kedua, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, meskipun karyawan mengalami stres kerja dalam tingkat tertentu, hal tersebut tidak serta merta memengaruhi tingkat kedisiplinan mereka dalam melaksanakan tugas.

## **Saran**

### **Saran Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil temuan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kedisiplinan karyawan di RS Kartini Rangkasbitung, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja di RS Kartini Rangkasbitung, terdapat sejumlah rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh pihak manajemen rumah sakit. Pertama, temuan menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin kerja. Dengan rata-rata beban kerja sebesar 72,2% yang tergolong dalam kategori “berat”, serta keempat dimensi beban kerja seperti kognitif, performa, waktu, dan emosional juga berada pada level yang cukup tinggi, maka RS Kartini Rangkasbitung diharapkan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengurangnya. Langkah-langkah tersebut antara lain dengan menambah jumlah shift kerja dari tiga menjadi empat agar beban kerja dapat terbagi lebih merata, menyediakan fasilitas mess atau tempat istirahat yang layak bagi karyawan, serta menambah jumlah tenaga kerja agar beban pekerjaan dapat diseimbangkan dengan kapasitas sumber daya manusia yang ada. Selain itu, rumah sakit juga dapat memanfaatkan teknologi seperti Clinical Decision Support System (CDSS) berbasis kecerdasan buatan yang dapat memberikan rekomendasi medis berbasis data, serta menggunakan fitur speech recognition dan auto-filling untuk mempercepat dokumentasi klinis dan mengurangi beban administratif tenaga kesehatan.
2. Meskipun hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, rata-rata tingkat stres kerja berada di angka 58,9% dan tergolong cukup tinggi, khususnya pada dimensi kecemasan dan tekanan waktu. Oleh karena itu, RS Kartini Rangkasbitung tetap disarankan untuk menerapkan beberapa strategi dalam mengelola stres kerja. Di antaranya adalah dengan menetapkan jam kerja yang wajar, menyelenggarakan program konseling secara rutin, serta mendorong pemimpin untuk lebih menunjukkan empati dan perhatian terhadap kondisi emosional karyawan. Peningkatan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara psikologis. Meski tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dalam penelitian ini, stres tetap memiliki potensi memengaruhi produktivitas, keterlibatan kerja, dan performa karyawan berdasarkan berbagai studi sebelumnya.
3. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja di RS Kartini Rangkasbitung secara umum berada pada tingkat yang tinggi dengan rata-rata sebesar 71%. Meskipun demikian, terdapat dua indikator dalam dimensi kedisiplinan yang masih tergolong “cukup tinggi”, yakni terkait kehadiran tepat

waktu dan pengaruh jarak tempat tinggal terhadap keterlambatan. Maka dari itu, rumah sakit dapat mempertimbangkan sistem penghargaan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan yang secara konsisten hadir tepat waktu. Selain itu, pihak manajemen atau HR dapat memperkuat kembali pemahaman terhadap prosedur dan aturan kerja dengan cara melakukan sosialisasi ulang, agar seluruh karyawan tetap mematuhi ketentuan kerja yang telah ditetapkan.

#### **Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk pengembangan penelitian di masa mendatang, disarankan agar peneliti berikutnya mempertimbangkan penggunaan objek penelitian yang berbeda, sehingga dapat diperoleh temuan yang lebih beragam dan kontekstual. Selain itu, variabel stres kerja yang dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dapat diganti dengan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih kuat, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau kepuasan kerja. Namun, apabila peneliti tetap ingin menggunakan variabel stres kerja, hal tersebut juga memungkinkan karena hasil yang berbeda dapat memberikan kontribusi baru terhadap literatur yang ada. Lebih jauh lagi, peneliti juga dapat menambahkan variabel lain yang relevan agar analisis menjadi lebih komprehensif dan menghasilkan kajian yang lebih kaya serta aplikatif dalam konteks organisasi.



## REFERENSI

- Anwar, K. M., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 75–90. <https://doi.org/10.59024/JUMEK.V1I4.220>
- Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(2), 67–77. <https://doi.org/10.33365/SMART.V1I2.1742>
- Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (K. Suryani, Ed.). CV. Pena Persada.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. PT Buku Seru.
- Hermawan, E. (2024). *Buku Monograf Beban Kerja*. Eureka Media Aksara.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi* (D. Sumayyah, Ed.). PT Refika Aditama.
- Irvandhel, M., & yunas, I. P. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan. *Impact Journal - Management Business and Finance*, 1(1), 54–61. <https://impactjournal.or.id/index.php/impact/article/view/5>
- Jembarwati, O. (2020). Stres dan Dukungan Sosial pada Perawat, Dokter dan Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 2(0), 292–299. <https://doi.org/10.30659/PSISULA.V2I0.13092>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., & Sari, A. P. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Manik, S., Tinggi, S., & Riau, I. E. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PENDALIAN IV KOTO KABUPATEN ROKAN HULU. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257–264. <https://doi.org/10.23887/IJSSB.V1I4.12526>
- Maskur, Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Mardiana, Rahmi Azizah, Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment* (A. Pardede, Ed.). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- Matini, E., Hidayat, R., Setyorini Retno, & Sugiono, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Perspektif dari Teori dan Implementasi)* (D. Sugiharto, Ed.). Widina Bhakti Persada.
- Muhani, R. D., Krisnandi, H., & Digidowiseiso, K. (2024). The Influence of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at The Center for Chemistry and Packaging of The Ministry of Industry. *International Journal of Social Service and Research*.
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 177–186. <https://doi.org/10.32528/JSMBI.V10I2.4111>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN PERFORMANCE*.
- Pasolong, H., & Yahya, A. (2024). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Priansa, J. D. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Alfabeta.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/VLS.V2I2.119>
- Sari, I. H., & Dewi, R. (2020). Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai BAPPEDA LITBANG Kabupaten OKU Selatan. *Ekonomika*, 13(2), 53–69. <https://www.journal.unbara.ac.id/index.php/fe/article/view/624>
- Setyawati, Y., & Lestari, E. (2022). PERAN DISIPLIN DAN KOMPETENSI PEGAWAI DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN RUMAH SAKIT. *OPTIMA*, 6(2), 72–81. <https://doi.org/10.33366/OPTIMA.V6I2.4157>
- Siagian, S. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*. <https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1603>

- Sinambela, P. L. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)* (Suryani & R. Damayanti, Eds.; p. 7). PT Bumi Aksara.
- Sosiady, M., Si, M., & Ermansyah, A. (2014). DAMPAK STRESS KERJA TERHADAP DISIPLIN ANGGOTA POLRI SEKTOR BELAKANG PADANG ( BLP ) WILAYAH PERBATASAN PERAIRAN INDONESIA – SINGAPURA POLRESTA BARELANG KEPULAUAN RIAU. *Jurnal EL-RİYASAH*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.24014/JEL.V5I1.653>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Valdehita, S. R., Nunez, M. I. L., Higes, R. L., & Ramiro, E. M. D. (2017). *Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment*.

