



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 7776-7781

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima

Muhamad Aghil Syahriar¹, Muhammad Yusuf², Khairul Amar³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

muhamadaghil.stiebima21@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 97 responden dengan teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling sejumlah 60 responden. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengumpulan data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Pegawai.

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya. SDM di Puskesmas sangat krusial karena mereka adalah pelaksana dari semua program kesehatan pemerintah di tingkat primer, mulai dari imunisasi, pemeriksaan ibu hamil, penanganan penyakit menular dan tidak menular, hingga upaya promotif dan preventif di masyarakat. Kualitas, kompetensi, dan dedikasi SDM inilah yang pada akhirnya menentukan seberapa efektif Puskesmas dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, merata, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat di wilayah kerjanya.

Yunita & Faizar Pratama, (2022) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting dan menjadi kunci sukses dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia. Semakin disiplin seorang karyawan, niscaya akan semakin tinggi pula kinerjanya, dua poin disiplin kerja yang pada intinya menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran, kemampuan serta kesediaan seorang karyawan untuk secara terorganisir dan konsisten menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku (Axel Nathaniel, 2024). Menurut Mulyadi (Alfurqon & Rahardjo, 2020) disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut (Manda, 2020) stress kerja adalah: "suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada

Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima

kesehatannya. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Orang-orang yang mengalami stress kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mangkunegara (Hartono Jessie Steve, 2021) mengungkapkan stres kerja disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang diberikan cukup padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta adanya perbedaan dalam menilai antara pimpinan dengan karyawan. Tarwaka (Pratama, 2020) Stres kerja adalah segala bentuk rangsangan atau respon dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh manusia itu sendiri yang dapat menimbulkan dampak yang merugikan seperti menurunnya kesehatan atau menderita suatu penyakit. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai ketidakmampuan pekerja dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan karena suatu ketidaknyamanan dalam bekerja. Stres kerja muncul akibat adanya stressor yang diterima oleh tubuh yang kemudian tubuh akan memberikan respon dalam bentuk respon emosional atau fisiologis yang beragam.

Menurut Gabriel Saulina,. (2022) beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang membutuhkan proses mental atau keterampilan yang harus diselesaikan baik secara fisik maupun mental selama periode waktu tertentu. Utomo (Rizal Nabawi, 2019) menyatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja dapat diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya.

Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis (BLUD UPT) Puskesmas Kumbe Kota Bima adalah salah satu fasilitas kesehatan masyarakat yang terletak di Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. Sebagai pusat kesehatan masyarakat di wilayahnya, Puskesmas Kumbe menyediakan berbagai layanan kesehatan, termasuk pelayanan medis, pelayanan kesehatan ibu dan anak (KIA), pelayanan keluarga berencana (KB), serta upaya pencegahan dan pengendalian penyakit menular. Puskesmas Kumbe berperan penting dalam memberikan akses pelayanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas bagi masyarakat Kota Bima dan sekitarnya. Untuk itu disiplin kerja karyawan perlu diperhatikan dan ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai dan sebaliknya

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel stres kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima sebanyak 97 orang responden, yang terdiri dari 60 pegawai yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara), dan 37 orang pegawai non-ASN (non- Aparatur Sipil Negara). Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai yang berstatus ASN dengan tehnik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Sugiyono (Deriyanto, 2018) *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis validitas, reabilitas , asumsi klasik, sert analisis regresi linear berganda , koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan Uji F menggunakan *SPSS for windows*.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil dari pengujian tingkat validitas terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian, sehingga diketahui bahwa pernyataan yang diajukan dalam penelitian menunjukkan semua item valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan item pernyataan dengan nilai *cronbach's alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini pada uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smimov* Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Karena probabilitas sig. lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($0,200 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal dan penelitian ini terbebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas serta terhindar dari autokorelasi.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	43,982	1,220		36,043	,000		
1 Stres Kerja	-,150	,065	-,212	-2,313	,024	,931	1,074
Beban Kerja	-,494	,068	-,662	-7,233	,000	,931	1,074

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan table 1 analisis regresi linear berganda diatas, diperoleh hasil persamaan berikut.

$$Y = 43,982 - 0,150X1 - 0,494 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Berdasarkan tabel 8 diatas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta (Y) diprediksi menjadi 43,982 ketika X1 dan X2 keduanya bernilai nol (asumsi ini berlaku jika nilai nol untuk X1 dan X2 relevan).
- Nilai koefisien $\beta_1 = - 0,150$ menunjukkan jika X1 meningkat 1 unit dan X2 tetap, maka Y diperkirakan menurun sebesar 0,150. Tanda negative menunjukkan hubungan yang terbalik antara X1 dan Y.
- Nilai koefisien $\beta_2 = - 0,494$ menunjukkan jika X2 meningkat 1 unit dan X1 tetap, maka Y diperkirakan menurun sebesar 0,494.

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,746 ^a	,556	,540	2,578	1,741

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan table 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,746 artinya Tingkat keeratan hubungan antara stress kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja kuat dengan nilai sebesar 0,746.

Tabel 3. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang

0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: *Sugiyono, 2016*

Stress kerja dan beban kerja pegawai terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 0,746 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat **hubungan kuat**.

Maka dapat disimpulkan nilai korelasi 0,746 yang berarti tingkat hubungan antar variabel stress kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima yaitu memiliki tingkat **hubungan kuat**.

Dari tabel diatas, diperoleh R square sebesar 0,556 artinya 55,6% perubahan disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen stress kerja (X1) dan beban kerja (X2), sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan disiplin kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima.

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui untuk stress kerja nilai t hitung sebesar $-2,313 < t$ tabel 2,000 dengan signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja terhadap disiplin kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanan, 2020) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Peneliti lain oleh (Rahman, 2020) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dan penelitian (Azizah et al., 2022) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja tenaga pendidik.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan disiplin kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima.

Berdasarkan tabel 12 diatas, diketahui untuk beban kerja nilai t hitung sebesar $-7,233 < t$ tabel 2,000 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan yang terjadi antara variabel beban kerja terhadap variabel disiplin kerja pegawai pada BLUD UPT Puskesmas Kumbi Kota Bima.

Meskipun begitu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus, n.d.) yang menemukan bahwa beban kerja merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru. Penelitian ini diperkuat oleh (Muhammad Kurais Anwar & Muhammad Yusuf, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Dan penelitian (Fachira et al., 2020) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari.

Tabel 4. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	474,098	2	237,049	35,662	,000 ^b
Residual	378,885	57	6,647		
Total	852,983	59			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: *Data diolah, 2025*

H3: Terdapat pengaruh simultan antara variabel stress kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F — hitung 35,662 dengan nilai f — tabel 3,15 serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan stress kerja dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima. Dengan demikian **H3 terbukti dan diterima.**

Hal ini sejalan dengan penelitian (Muhammad Kurais Anwar & Muhammad Yusuf, 2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima. Stres kerja dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima.

Referensi

1. Adrian Julianda, K. Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. An-Nur Kanggraksan Cirebon. *Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 12 No(05), 155–162.
2. Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
3. Alfurqon, N. F., & Rahardjo, B. (2020). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 52–64. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v2i1.20>
4. Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Medan. *Jurnal Bening*, 8(1), 1–6.
5. Asriani. (2020). Employee Stress Settlement Program Management in the Perspective of Human Resources Management. *Meraja Journal*, 3(2), 1–8. <https://doi.org/10.33080/mrj.v3i2.99>
6. Axel Nathaniel, I Ketut Mastika, Sutrisno, D. R. (2024). *Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember 4 Administrasi Bisnis Universitas Terbuka*. 12(1), 8–17.
7. Azizah, F. D. N., Indrawati, M., & Soenarmi. (2022). Pengaruh Supervisi Dan Stress Kerja Terhadap Disiplin Dan Prestasi Kerja Tenaga Di Pendidik Smpn1 Baureno. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2(3), 155–169. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v2i3.553>
8. Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
9. Deriyanto, D., Qorib, F., Komunikasi, J. I., Tribhuwana, U., & Malang, T. (2018). Persepsi Mahasiswa Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang Terhadap Penggunaan Aplikasi Tik Tok. *Jisip*, 7(2), 77.
10. Fachira, Yulius, H. S., & Margareth S, S. (2020). Pengaruh Beban, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Bri (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 583–596.
11. Firdaus, A. (N.D.). *Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Bebankerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru Oleh*. 311–322.

12. Hanan, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 163.
13. Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
14. Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
15. Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
16. Muhammad Kurais Anwar, & Muhammad Yusuf. (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>
17. Ndandara, V., A. Manafe, H., Yasinto, Y., & Man, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 173–187. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1416>
18. Rahman, F. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. Indojava Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru*. 2507(February), 1–9.
19. Yunita, M., & Faizar Pratama, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Motor Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 03(01), 34–44.
20. Adolph, R. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan*. 1– 23.