J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Kecamatan Cisarua

Imas Noer Septiani[1], Ismartaya[2], Chandra Ayu Pramestidewi[3]
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor
E-mail: imasnurseptiany05@gmail.com[1]

Article History:
Received: 13 Februari 2025
Revised: 23 Maret 2025
Accepted: 28 Maret 2025

Keywords: *Workload, Work Stress, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstract: *This research aims to analyze the influence of workload and work stress on employee performance at the Cisarua District Office, with work discipline as an intervening variable. One important factor that influences company performance is human resource management (HRM), which is the most valuable asset in an organization. This research design uses descriptive research methods with the approach in this research using quantitative methods. The sampling technique uses the saturated sampling method. The number of respondents was 35 people. The research subjects were honorary employees of Cisarua sub-district and the research objects were workload, work stress, work discipline and employee performance. The tools used in this analysis are descriptive analysis, verification analysis, path analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing (t test). The research results show that partially or simultaneously workload, work stress, work discipline and employee performance have a positive and significant influence on the performance of Cisarua sub-district employees.*

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Cisarua, dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang merupakan aset paling berharga dalam organisasi. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan metode pengambilan sampel jenuh. Jumlah responden sebanyak 35 orang. Subyek penelitian adalah karyawan honorer kecamatan cisarua serta objek penelitian adalah beban kerja, stress kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Alat yang digunakan dalam analisis ini adalah analisis deskriptif, analisis verifikatif, analisis jalur,

analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis (uji t). hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial maupun simultan beban kerja, stress kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kecamatan cisarua.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor sangat strategi sehingga penting dalam perusahaan. Berbeda dengan faktor lainnya, sumber daya manusia merupakan sebuah aset paling berharga. Maka untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan strategi suatu perusahaan, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, serta berkualitas. Kualitas SDM yang tinggi akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena SDM sebagai pengelola, pengatur, serta penggerak aktivitas sumber daya di perusahaan.

Setiap perusahaan harus memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak terlepas dari kontribusi karyawan. Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memegang peranan penting dalam operasional perusahaan. Pentingnya SDM dalam organisasi atau perusahaan dikarenakan perannnya dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawan dalam menajalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi sangat penting dalam keberhasilan sutu perusahaan. Sebagai pelaku utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap kinerja. Sikap positif hendaknya dibina agar memberikan dampak positif bagi perusahaan dan sikap negatif hendaknya dihindarkan agar tidak memberikan dampak negatif bagi perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat dikatakan baik jika kinerja itu optimal, yaitu kinerja dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang harus ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang optimal, karena hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:189), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, rencana kerja, kepribadian, pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Menurut Kasmir (2018:208) indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya dan hubungan antar karyawan.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia dituntut untuk mampu bersaing secara profesional dalam era perdagangan bebas yang terus berkembang. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan perubahan secara terus-menerus agar dapat beradaptasi dengan dinamika perubahan yang terjadi. Perubahan yang tidak sesuai dengan perkembangan atau pertumbuhan perusahaan akan mengganggu eksistensinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu kreatif dan inovatif dalam menetapkan strategi perubahan agar dapat bertahan di tengah lingkungannya dan terus berkembang. Keberhasilan perusahaan dalam bersaing di pasar ditentukan oleh kemampuannya mengelola sumber daya manusia (SDM). Banyak perusahaan yang mengalami penurunan usaha

karena tidak memperhatikan SDM dan hanya berfokus pada kegiatan operasionalnya. Salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja perusahaan ialah beban kerja.

Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu menurut Koesomowidjojo (2017:21). Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Rizal Nabawi (2019:175) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya.

Stres Kerja Merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaaan Menurut Sinambela (2017:472). Menurut Hasibuan (2017:204) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Menurut Siagian (2014:350) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan menurut Rivai (2018:599). Menurut Afandi (2018:11) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. menurut Hamali (2019:214) disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kecamatan Cisarua merupakan kantor pelayanan pemerintah yang dikenal dengan sebuah kecamatan di Kabupaten Bogor yang beralamat di jalan raya puncak nomor 521 Cisarua, Kecamatan Cisarua melayani masyarakat dalam pembuatan kartu kependudukan seperti KTP (Kartu Tanda Penduduk), KK (Kartu Keluarga), Ahli Waris dan sebagainya.

Salah satu Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Berikut ini hasil penilaian prasurvey tentang beban kerja yang dilaksanakan pada 11 Januari 2024 pada jam istirahat 12.00-13.00 WIB terhadap 35 karyawan kecamatan cisarua sebagai responden.

Berdasarkan hasil pra survey mengenai beban kerja dengan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai dapat dilihat dari presentasi jawaban yang menjawab “Tidak” sebesar 54 % lebih banyak daripada jawaban “ya” sebesar 46%. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja karyawan kecamatan cisarua masih tinggi. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya keterikatan yang dimilki oleh karyawan kecamatan

cisarua. Berdasarkan dari indikator beban kerja, seluruh aspek dalam indikator beban kerja masih belum terpenuhi.

Faktor lain yang mempengaruhi beban kerja ialah stres kerja Berikut ini hasil penilaian prasurvey tentang stres kerja yang dilaksanakan pada 11 Januari 2024 pada jam istirahat 12.00-13.00 WIB terhadap 35 karyawan kecamatan cisarua sebagai responden.

Berdasarkan hasil prasurvey mengenai stres kerja dengan indikator beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, dan konflik dapat dilihat dari presentasi jawaban yang menjawab "Ya" sebesar 58% lebih banyak dari yang menjawab "Tidak" yaitu sebesar 42% sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja pada karyawan kecamatan cisarua masih tinggi.

Data Kinerja Karyawan dalam Pengisian Aktivitas Harian Kecamatan Cisarua Bulan Januari-Desember 2023 dengan karyawan sebanyak 35 orang. Karyawan yang melakukan wajib aktivitas harian setiap bulannya menurun dari persentase kinerja. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak cukup mempunyai banyak waktu untuk mengisi kegiatan harian karena dengan pekerjaan yang banyak yang harus diselesaikan pengisian aktivitas harian pun tidak diisi dengan baik.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut semua aspek berdasarkan indikator dari beban kerja, stres kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada kantor kecamatan cisarua masih belum optimal. Hal ini harus mendapatkan perhatian lebih dari pihak perusahaan untuk menunjang kehidupan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, berdasarkan dari permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian berjudul **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor Kecamatan Cisarua.**

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan SDM merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya, untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mangatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik melalui manajemen sumber daya manusia.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:184), kinerja yaitu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2017:94), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Stres Kerja

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241), Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Hasibuan (2014) dalam Rahmawanti (2020) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang.

METODE

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang akan dibutikan secara objektif. Menurut Sugiyono (2021:26), objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diperlajari dan kemudia ditarik kesimpulannya.

Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu beban kerja, stres kerja, dan disiplin kerja serta kinerja karyawan Kecamatan Cisarua, sedangkan subjek dari penelitian ini yaitu karyawan honorer dari Kecamatan Cisarua, yang terletak di Jalan Raya Puncak Nomor 521 Cisarua Kabupaten Bogor.

Pemilihan desain penelitian biasanya dimulai ketika peneliti sudah merumuskan hipotesis-hipotesisnya. Desain untuk perencanaan penelitian ini bertujuan untuk melaksanakan penelitian, sehingga dapat diperoleh suatu logika, baik dalam pengujian hipotesis maupun dalam membuat kesimpulan. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening.*

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verivikatif dengan melakukan metode survey. Menurut Sugiyono (2021:29), metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan keadaan yang ada pada objek penelitian berdasarkan factor dan data yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis. Sedangkan, menurut Sugiyono (2021:20) metode verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara setiap variable eksogen, variable endogen dan variable intervening yang kemudia diuji menggunakan analisis hipotesis.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:14), dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian yang dilakukan adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2021:36), metode survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan keusioner sebagai alat pengumpulan data. Akan tetapi peneliti melakukan pengumpulan data yaitu dengan mengedarkan kuesioner dan wawancara secara stuktur.

Unit analisis merupakan sesuatu yang berkaitan dengan fokus yang diteliti. Dalam penelitian ini unit analisisnya yaitu karyawan Kecamatan Cisarua. Menurut Sugiyono (2021:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasi penelitian yaitu 60 orang karyawan dari Kecamatan Cisarua.

Menurut Sugiyono (2021:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untu populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus bersifat repsentatif (mewakili). Menurut Arikunto (2019:104), jika populasi kurang dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. untuk memenuhi syarat tersebut. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil sebagian jumlah populasi yang ada pada Kantor Kecamatan Cisarua yaitu sebanyak 35 responden.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Nonprobability Sampling*, sedangkan teknik pengambilan sample yang di gunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik pengumpulan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai anggota sampel. Menurut Sugiono (2021:84), hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Menurut Hair, et. Al. (2019:279), model linear (regresi, jalur atau pengaruh) jumlah sampel minimal yang sebaiknya digunakan antara 15 sampai 20 kali banyaknya variabel bebas dalam model yang digunakan. Apabila dilihat dari aspek metode statistik yang digunakan untuk analisis datanya (path analysis) jumlah 35 sampel untuk dua variabel bebas, satu variabel intervening dan satu variabel terikat sudah memenuhi syarat untuk analisis jalur (model linear).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur (Path Analysis)

Koefisien Determinasi Persamaan Pertama

Analisis koefisien determinasi persamaan pertama dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi antara beban kerja dan stres kerja secara bersama sama tehadap disiplin kerja**.** adapun nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini

Tabel 1. Koefisien Determinasi Persamaan Pertama

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.573[a]	.328	.287	4.654	1.416

a. Predictors: (Constant), Stress kerja, Beban kerja

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 menunjukan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai R2 (R square) sebesar 0,328 atau 32,8%. Hal ini menunjukan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja sebesar 32,8% sedangkan sisanya 67,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja, stres kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai udjusted R square sebesar 0,287 atau 28,7 %. Hal ini menunjukan bahwa persentase sumbangan penngaruh variabel beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja sebesar 28,7 %.

Analisis Jalur Persamaan Pertama

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Persamaan Pertama

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	3.988	4.803		.830	.413
Beban kerja	.375	.169	.345	2.226	.033
Stress kerja	.262	.116	.350	2.258	.031

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui model persamaan pertama adalah sebagai berikut :

$Z = \rho YX_1 . X_1 + \rho YX_2 . X_2 + \varepsilon_1$

$Z = 0{,}345X1+0{,}350X2+0{,}672$

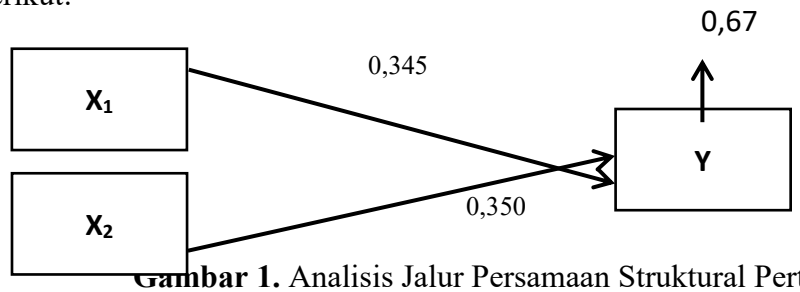
Adapun perhitungan error $\rho Z\varepsilon$ sebagai berikut :

$\rho Z\varepsilon = 1 - R\ Square$

$= 1 - 0{,}328$

$= 0{,}672$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dibuat bagan analisis jalur persamaan pertama sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis Jalur Persamaan Struktural Pertama

Berdasarkan Tabel 2 uji persamaan pertama didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja
   Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut :
   Ho : $\rho zx1 \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja
   Ha : $\rho zx1 > 0$ Terdapat pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai

thitung sebesar 2,226 dan nilai ttabel untuk α = 0,05 dengan derajat kebebasan 92-2-1 = 89 sebesar 1,662. Sehingga thitung lebih besar dari ttabel (2,226 > 1,662) dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja
   Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut :
   Ho : ρzx2 ≤ 0 Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja
   Ha : ρzx2 > 0 Terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen disiplin kerja
   Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, dapat dilihat bahwa variabel stres kerja memperoleh nilai thitung sebesar 2,258 dan nilai ttabel untuk α = 0,05 dengan derajat kebebasan 92-2-1 = 89 sebesar 1,662. Sehingga thitung lebih besar dari ttabel (2,258 > 1,662) dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya stress kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Koefisien Determinasi Persamaan Kedua

Analisis koefisien determinasi persamaan kedua dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi antara beban kerja kerja, stress kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Koefisien Determinasi Persamaan Kedua

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876[a]	.768	.745	3.589	1.949

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Beban kerja, Stress kerja
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan persamaan pertama Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai R^2 (R square) sebesar 0,768 atau 76,8%. Hal ini menunjukan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel beban kerja dan stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 76,8% sedangkan sisanya 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai udjusted R Square sebesar 0,745 atau 74,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persetase sumbangan pengaruh variabel beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 32,8%

Analisis Jalur Persamaan Kedua

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur Persamaan Kedua

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.456	3.743		.923	.363
	Beban kerja	.617	.140	.440	4.418	.000
	Stress kerja	.387	.096	.402	4.026	.000

Disiplin kerja	.346	.136	.268	2.540	.016

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui model persamaan pertama adalah sebagai berikut:

$Y = \rho ZX1.\ X1 + \rho ZX2.\ X2 + \rho ZY.\ Y + \varepsilon 2$

$Y = 0{,}440.X1+0{,}402X2+0{,}268Z+0{,}232$

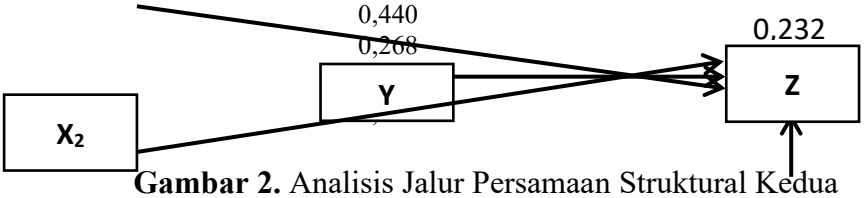
Adapun perhitungan $\rho Y\varepsilon$ sebagai berikut:

$\rho Y\varepsilon$ = 1 – R Square

= 1 – 0,768

= 0,232

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dibuat bagan analisis jalur persamaan kedua sebagai berikut:

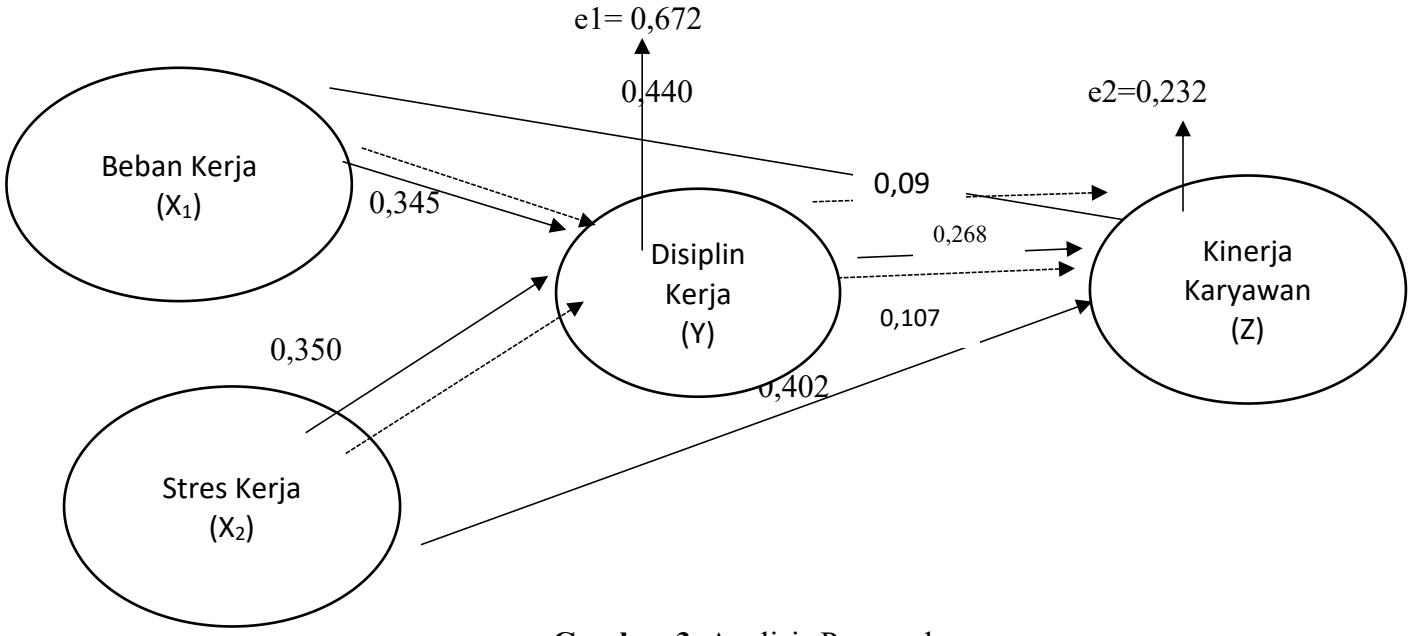


Gambar 2. Analisis Jalur Persamaan Struktural Kedua

Hasil persamaan sub struktural menghasilkan pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*). Berikut penjelasannya:

1. Pengaruh langsung (direct effect)
   a. Pengaruh variabel beban kerja terhadap disiplin kerja X_1 Y
      Koefisien jalur $\rho YX_1 = 0{,}345$
   b. Pengaruh variabel beban kerja terhadap disiplin kerja X_2 Y
      Koefisien jalur $\rho YX_2 = 0{,}350$
   c. Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan X_1 Y koefisien jalur $\rho ZX1 = 0{,}440$
   d. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan X_2 Y koefisien jalur $\rho ZX2 = 0{,}402$
   e. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Y Z koefisien jalur $\rho ZY = 0{,}268$
2. Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)
   Pengaruh variabel beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja ialah sebagai berikut:
   X1 Y Z = ρYX_1 x ρZY
   = 0,345 x 0,268
   = 0,092
   X2 Y Z = ρZX_2 x ρZY
   = 0,402 x 0,268
   = 0,107
3. Pengaruh Total (*total effect*)
   Pengaruh total variabel beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan menjumlahkan total pengaruh langsung variabel X terhadap Z dan pengaruh tidak langsung seperti berikut ini:
   Total effect = $(\rho YX_1 + \rho YX_2) + (\rho ZX_1 + \rho ZX_2)$ x Pzy
   = (0,345 + 0,350) + (0,440 + 0,402) x 0,268

= (0,695 + 0,842) x 0,268
= 1,537 x 0,268
= 0,411



Gambar 3. Analisis Pengaruh
Sumber: data primer diolah, 2024

Rekapitulasi hasil koefisien pengaruh langsung (direct effect), pengaruh tidak langsung (indirect effect) dan pengaruh total (total effect) ialah sebagai berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Koefisien Pengaruh

Variabel			Koefisien Jalur		
Eksogen	**Endogen**	**Intervening**	**Langsung**	**Tidak Langsung**	**Total**
Beban Kerja (X_1)	Disiplin Kerja (Y)		0,345		
Stres Kerja (X_2)	Disiplin Kerja (Y)		0,350		
Beban Kerja (X_1)	Kinerja Karyawan (Z)		0,440		
Stres Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Z)		0,402		0,411
Disiplin Kerja (Y)	Kinerja Karyawan (Z)		0,268		
Beban Kerja (X_1)	Kinerja Karyawan (Z)	Disiplin Kerja (Y)		0,092	
Stres Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (Y)		0,107	

(Z)

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 mengenai pengaruh langsung dari beban kerja terhadap disiplin kerja menadapatkan hasil sebesar 0,345 sedangkan untuk pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja mendapatkan hasil sebesar 0,092. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung beban kerja terhadap disiplin kerja lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Untuk pengaruh langsung dari stress kerja terhadap disiplin kerja mendapatkan hasil sebesar 0,350, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja mendapatkan hasil sebesar 0,107. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung stress kerja terhadap disiplin kerja lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel eksogen yang terdiri dari beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap variabel endogen kinerja karyawan dengan menggunakan statistic uji t. penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H0) dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikasinya.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk menjelaskan pengaruh langsung antar variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. **Pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja**

   Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut :

   H_o : $\rho zx1 \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja

   H_a : $\rho zx1 > 0$ Terdapat pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja

   Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai thitung sebesar 2,226 dan nilai ttabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 92-2-1 = 89 sebesar 1,662. Sehingga thitung lebih besar dari ttabel (2,226 > 1,662) dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

2. **Pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja**

   Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut :

   Ho : $\rho zx2 \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja

   Ha : $\rho zx2 > 0$ Terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen disiplin kerja

   Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa variabel stres kerja memperoleh nilai thitung sebesar 2,258 dan nilai ttabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 92-2-1 = 89 sebesar 1,662. Sehingga thitung lebih besar dari ttabel (2,258 > 1,662) dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya stress kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

3. **Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan**

   Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

   Ho: $\rho yx1 \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja Karyawan

Ha: ρyx1 > 0 Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.418 dan nilai ttabel untuk α = 0,05 dengan derajat kebebasan 92-3-1 = 88 sebesar 1,662. Sehingga thitung lebih besar dari ttabel (4.418 > 1,662) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. **Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan**

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh stress kerja terhadap disiplin kerja, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

Ho: ρyx2 ≤ 0 Tidak terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Ha: ρyx2 > 0 Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa variabel stress kerja memperoleh nilai thitung sebesar 2,207 dan nilai ttabel untuk α = 0,05 dengan derajat kebebasan 92-3-1 = 89 sebesar 1,662. Sehingga thitung lebih besar dari ttabel (4,026 > 1,662) dengan signifikansi sebesar 0,030 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

Ho: ρzy ≤ 0 Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

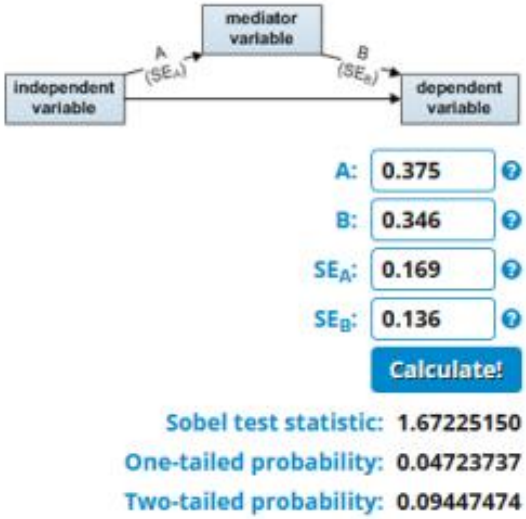
Ha: ρzy > 0 Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai thitung sebesar 2,540 dan nilai ttabel untuk α = 0,05 dengan derajat kebebasan 92-3-1 = 88 sebesar 1,662. Sehingga thitung lebih besar dari ttabel (4,666 > 1,662) dengan signifikansi sebesar 0,000 > 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Sobel (Sobel test)

Untuk melihat pengaruh mediasi maka ditunjukkan dengan perkalian koefisien signifikan atau tidak dengan menggunakan uji Sobel test Ghozali, (2019). Berikut ini merupakan hipotesis tidak langsung yang di uji dengan menggunakan uji sobel.

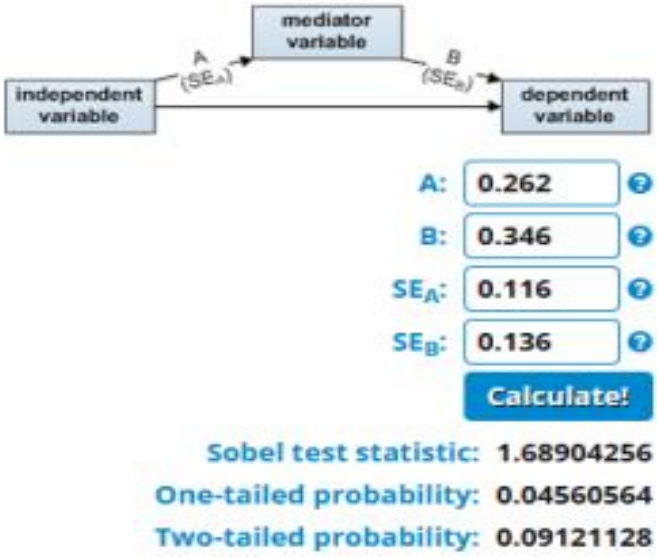
1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja Pengaruh tidak langsung signifikan atau tidak dapat diuji dengan menggunakan sobel test. Berikut ini hasil perhitungan dari *Sobel Test Calculator For The Significance Of Mediation* adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Calculator Sobel Test Variabel Beban Kerja
Sumber: Output Sobel Test Calculator For The Significance Of Mediation, 2024.

Berdasarkan hasil Gambar 4 di atas, diketahui bahwa nilai Zhitung sebesar 1,67 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai Zhitung kurang dari Ztabel (1,67 < 1,96) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi mediasi.

2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja Pengaruh tidak langsung signifikan atau tidak dapat diuji dengan menggunakan sobel test. Berikut ini hasil perhitungan dari Sobel Test Calculator For The Significance Of Mediation adalah sebagai berikut:



Gambar 5. Hasil Calculator Sobel Test Variabel Stres Kerja
Sumber: Output Sobel Test Calculator For The Significance Of Mediation, 2024

Berdasarkan hasil Gambar 4.7 di atas, diketahui bahwa nilai Zhitung sebesar 1,68 dengan nilai signifikansi 0,003. Nilai Zhitung lebih besar dari Ztabel (1,68 < 1,96) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja signifikan, sehingga dapat disimpulkan terjadi mediasi.

Tabel 6. Rekapitulasi Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja	2,226 > 1,662	Ho ditolak Ha diterima	Berpengaruh langsung dan signifikan
2	Pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja	2,258 > 1,662	Ho ditolak Ha diterima	Berpengaruh langsung dan signifikan
3	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	4.418 > 1,662	Ho ditolak Ha diterima	Berpengaruh langsung dan signifikan
4	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan	4,026 > 1,662	Ho ditolak Ha diterima	Berpengaruh langsung dan signifikan
5	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	4,666 > 1,662	Ho ditolak Ha diterima	Berpengaruh langsung dan signifikan
6	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja	1,67 < 1,96	Tidak terdapat pengaruh mediasi	Berpengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja
7	pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja	1,68 < 1,96	Tidak terdapat pengaruh mediasi	Berpengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Pengaruh langsung dapat diketahui dengan uji t pada persamaan pertama dan kedua. Hasil pertama menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kemudian, hasil persamaan kedua menunjukkan bahwa beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruh tidak langsung dapat diketahui dengan uji sobel. Berdasarkan hasil uji sobel dapat diketahui bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Pembahasan

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,226 > 1,662) dengan signifikansi 0,001 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa semakin kurang beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat disiplin karyawan terhadap organisasi. Hubungan ini tergolong kuat dan secara signifikan. Temuan ini konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu yang menyoroti peran penting beban kerja dalam membentuk disiplin karyawan terhadap organisasi. Beban kerja yang kurang dapat memotivasi dan memberikan dorongan yang besar bagi karyawan untuk terlibat secara aktif dan berkomitmen pada tujuan dan nilai organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius t kerja yang positif guna meningkatkan tingkat koerhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja karyawan melalui karyawan yang lebih terlibat, berdedikasi, dan berkomitmen pada visi dan misi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufiqurahman, dkk (2023), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,258 > 1,662) dengan signifikansi 0,001 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pengaruh langsung menunjukkan bahwa perubahan dalam variabel beban kerja berhubungan secara langsung dengan perubahan dalam variabel disiplin kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stress kerja yang diberikan alami karyawan, semakin berkurang pula kedisiplinan karyawan terhadap organisasi. Hubungan ini tergolong kuat dan signifikan. penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadela kamalia rifani, dkk, (2022), menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (4.418>1,662) dengan signifikansi 0,00 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (4,418) yang jauh lebih besar dari t_{tabel} (1,662) dan signifikansi 0,000. Artinya, semakin kurangnya beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya perlu berfokus pada pemberian beban pekerjaan yan positif dan kondusif. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan pekerjaan didistribusikan dengan adil di antara anggota tim. Jika ada tugas yang bisa didelegasikan, lakukan delegasi tersebut dengan jelas dan pastikan meningkatkan komunikasi dan hubungan antar karyawan, memberikan penghargaan dan pengakuan, dan memfasilitasi pengembangan karyawan. Dengan mengurangi beban kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, fokus, kreativitas, dan produktivitas karyawan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusminarno, dkk (2023), Muslih, (2023), Kartika dewi puspita, dkk (2023),

wahyudin, dkk (2022), Ressa, (2022), hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa didapatkan nilai thitung lebih besar dari ttabel (4,026 > 1,662) dengan signifikansi 0,001 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan, semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan. Meskipun pengaruh stress kerja tidak sekuat pengaruh beban kerja, namun penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja tetap menjadi faktor penting yang dapat mengurangi untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai target karyawan. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya perlu memperhatikan dan berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan cara mengatur ruang kerja memastikan lingkungan kerja Anda nyaman dan bebas dari gangguan. Ruang kerja yang rapi dapat meningkatkan konsentrasi dan mengurangi stress, Sosialisasi dengan Rekan Kerja Meskipun bekerja dengan tenang itu penting, sosialisasi yang sehat dengan kolega dapat mengurangi tekanan dan menciptakan ikatan sosial yang mendukung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh mudji kusminarno, dkk (2023), Kartika dewi puspita, dkk (2023), hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa didapatkan nilai thitung lebih besar dari ttabel (4,666 > 1,662) dengan signifikansi 0,000 < 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berperngaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi menunjukkan kinerja yang jauh lebih baik dibandingkan karyawan dengan disiplin kerja yang rendah. Penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan kedisiplinan karyawan merupakan strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Organisasi dapat membangun budaya positif, memberikan kesempatan pengembangan, mendorong komunikasi terbuka, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta memberikan penghargaan atas kinerja yang baik untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin kerjanya tinggi menunjukkan motivasi, fokus, dan tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Penelitian telah membuktikan hubungan positif dan signifikan antara disiplin dan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kedisiplinan karyawannya untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika dewi puspita, dkk (2023), Wahyudi, dkk (2022), jufrizen, dkk (2021) hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji sobel (sobel test) didapatkan nilai Zhitung sebesar 1,672 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai Zhitung berarti lebih kecil dari Ztabel (1,67 < 1,96) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja karyawan ditandai dengan kelelahan fisik dan mental Karyawan merasa sangat lelah baik secara fisik maupun mental, bahkan setelah tidur yang cukup, Mudah merasa letih dan tidak bertenaga sepanjang hari kerja, Tidak ada motivasi untuk bekerja atau menyelesaikan tugas. Kemudian, tingkat disiplin kerja yang rendah tersebut memberikan landasan untuk berbagai

masalah di tempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas, suasana kerja, dan hasil organisasi secara keseluruhan. Dengan kedisiplinan yang kuat, karyawan cenderung lebih terlibat secara aktif dalam pekerjaan karyawan, lebih memperhatikan tujuan organisasi, dan lebih termotivasi untuk memberikan usaha yang maksimal. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan meningkat secara signifikan. Dalam konteks ini, disiplin kerja bertindak sebagai mediasi yang menjembatani hubungan antara beban kerja yang kondusif dan kinerja individu. Jadi, meskipun beban kerja tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, peran disiplin kerja sebagai mediator menunjukkan bahwa sebagian dari pengaruh tersebut dijelaskan oleh komitmen individu terhadap organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh denis firda khiriyah, (2024), ressa (2022), hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji sobel (sobel test) didapatkan nilai Zhitung sebesar 1,689 dengan nilai signifikansi 0,011. Nilai Zhitung berarti lebih besar dari Ztabel (1,68 < 1,96) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan. Stress kerja dapat mengurangi kinerja dan produktivitas, Kesehatan fisik dan mental. Dengan demikian, stress kerja tidak hanya kurang memotivasi karyawan secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung mengurangi penguatan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi terhadap organisasi, yang tercermin dalam kesetiaan, identifikasi dengan nilai-nilai perusahaan, dan keterlibatan yang kuat, dapat memperkuat hubungan antara kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai penghubung yang signifikan antara stress kerja dan kinerja karyawan. Hubungan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, peluang pengembangan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh mudji kuswinarno, dkk (2023), hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan terhadap variabel beban kerja, stress kerja, disiplin kerja dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:
   a. Tanggapan karyawan terhadap beban kerja pada kategori sangat baik, dengan skor tertinggi pada indikator kondisi pekerjaan. Sedangkan skor terendah pada indikator penggunaan waktu kerja.
   b. Tanggapan karyawan terhadap stress kerja pada kategori sangat baik, dengan skor tertinggi pada indikator merasa jam kerja diluar jam kerja normal (lembur) memberatkan karyawan. Sedangkan skor terendah pada indikator sikap pimpinan kurang adil dalam memberikan pekerjaan.
   c. Tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja pada kategori cukup, dengan skor tertinggi pada indikator tanggung jawab kerja. Sedangkan skor terendah pada indikator ketaatan waktu.
   d. Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan pada kategori sangat tinggi, dengan skor tertinggi pada indikator penekanan biaya. Sedangkan skor terendah pada indikator waktu.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

3. Stres kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja
4. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7. Beban kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
8. Stress kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. CV. Penerbit. Qiara Media.

Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan. Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.

Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta

Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press

Andy Wijaya, (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. Jurnal : Sultan Ist Issn : 2338- 4328Vol.3, No.1.

Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.

Arif Yusuf Hamali. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakata: *Center for Academic Publishing Servive*

Juliandi, Irfan, dan Saprinal Manurung, Metode Penelitian Bisinis (Medan: UMSU Press, 2015).

Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka. Setia

Darmasari, E. (2022) 'Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota samarinda', Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL, 10(4), p. 296

Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung. Fahmi, Irham. 2017

Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan. Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta. Hamali, Arif Yusuf. 2018

Fatma, "Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)," J. Mitra Manaj., vol. 4, no. 11, pp. 1651–1663, 2021, [Online]. Available: http://ejurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69.

Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). Manajamen Kinerja. In Manajemen Kinerja. Surabaya : Airlangga University Press.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020) Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Vol. 3 No. 1 (2022): JAMER (Jurnal Akuntansi Merdeka

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi *Analisis Multivariate* dengan Program IBM SPSS. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson, & Ronald L. Tatham. (2015). *Multivariate Data Analysis. New Jersey: Pearson Education*.

Hamali, Arief Yusuf. (2019). Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi,dan. Manajemen. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Group

Handoko (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesisi Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.

Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara. Kansil. (1986)

Jeky K R Rolos, et all, 2018. Penagaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Manado: Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No.4 ISSN : 2338-9605

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan. Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel. Intervening

Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Khoiriyah, Denis Firda (2023) *Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan PT.UTB Dengan Metode Path Analysis Melalui Stress Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening - Jurnal Terapan Teknik Industri.*

Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses

Lukito, Leonardo Hendy, and Ida Martini Alriani. (2018). "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang." Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi 25(45):24–35.

Miranda, Sianipar (2023) Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bank Central Asia Tbk Kcu Wisma Millenia. Other Thesis, Unsada.

Mubarok, Neng Ajeng A. L., Harini, S., & Yuningsih, Erni., 2022, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Sukabumi. Jurnal Karimah Tauhid, Volume 1(5). Hal 1-19

Muhammad Fikri Wahyudi, Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi. Program Studi Manajamen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nasional Jakarta 2022

Munandar et al. (2018). Pengantar Manajemen : Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi.

Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2.

Nadeak, Bernadetha. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri. 4.0. Jakarta: Uki Press

Nadella Kamalia Rifani. (2022), *The Effect of Workload and Work Discipline on Nurse Performance with Work Stres as an Intervening Variable*

Noor, Juliansyah, (2015). Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.

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.

Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Infomedia Solusi Humanika Bandung divisi inbound call center). Jurnal Mitra Manajemen, 4(3), 352-362.

Nurfadila, Nurfadila (2022) Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Work From Home (Wfh) Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Biro Administrasi Universitas Hasanuddin Pada Masa Pandemi Covid-19. Thesis thesis, Universitas Hasanuddin.

Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). Dunia Industri Perspektif. Psikologi Tenaga Kerja. Makassar: Nas Media Pustaka

Putra, Nusa. (2012). Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan. Jakarta : Rajagrafindo Persada

Rahmawati (2020). Stress Kerja: Pengaruhnya terhadap. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Vol. 9, No. 2

Rerung, Rintho Rante. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui *Employee. Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains

Ressa, (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt Perkebunan Nusantara Xiii Ngabang Kalimantan Barat

Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana

Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2021). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.

Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Vol. 2 No. 1 (2021): Jurnal Mahasiswa Manajemen

Sabarofek, M., & Fachira, F. (2020). PENGARUH BEBAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. Cakrawala Management Business Journal, 3(1), 583-596.

Sari, A. (2022). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Internasional Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Ekonomi, Vol. 6 No. 2,439-443.

Sarwono, Jonathan. (2015). Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM). Yogyakarta: ANDI. 226 hal.

Sinambela, Lijan Poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.

Soleman, A. (2020). Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recomended weiht limit. Jurnal Arika, Vol. 5 (2), 84-98

Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta, CV: Bandung.

Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Management and Bussines (JOMB), 2(1), 83–98. https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215

Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. (September), 1–13.

Sunarto. (2018). Manajemen Karyawan. Yogyakarta: AMUS. Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada.

Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik. Dan Bisnis. Alfabeta

Taufik, Iman, Sri Harini, dan Sudarijati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. Jurnal Visionida. Vol. 7. No. 2. Hal. 155-171.

Zalmi Dzirrusydi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Tanjung Balai Karimun.https://www.ejurnal.universitaskarimun.ac.id/index.php/OJSM/issue/view/91