



Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima

Muhammad Kurais Anwar¹, Muhammad Yusuf²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Bima

Email : m.kurais.stiebima@gmail.com, yusufzm.stiebima@gmail.com

Abstract Community Health Centers are functional organizational units that carry out comprehensive, integrated, equitable health efforts that are acceptable and affordable to the community with the active participation of the community and using the results of the development of appropriate science and technology, at a cost that can be borne by the government and the wider community. in order to achieve optimal health status, without neglecting the quality of service to individuals and the community.

Keywords ; Work Stress And Workload, Work Discipline Of Wawo Community Health Center Employees, Bima Regency

Abstrak Puskesmas yang merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan kepada masyarakat.

Kata Kunci ; Stres Kerja Dan Beban Kerja, Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima

LATAR BELAKANG

Dalam suatu sistem operasi organisasi sumber daya manusia merupakan modal dasar, atau yang memegang suatu peran yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci suksesnya suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan ketersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan organisasi meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Namun pada kenyataannya sampai saat ini pegawai masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses kemajuan organisasi. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Puskesmas yang merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan kepada masyarakat.

Pegawai dengan target-target pekerjaan yang harus diselesaikan membutuhkan kedisiplinan tinggi untuk menyelesaikannya. Menurut Mangkunegara (2001), disiplin kerja

Received Juli 03, 2023; Revised Agustus 01, 2023; Accepted September 23, 2023

* Muhammad Kurais Anwar, m.kurais.stiebima@gmail.com

sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja diantaranya stres kerja dan beban kerja.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tingkah laku yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat bahkan dapat berimbas terhadap gangguan kesehatan.

Pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan tidak terlepas dari sejumlah kegiatan dan proses dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika pegawai tersebut dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilakukan, maka proses itu disebut dengan beban kerja. Menurut Firdaus (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan Permasalahan terkait stres kerja yaitu banyaknya pekerjaan yang menumpuk membuat beberapa pegawai merasa stres seperti jika sedang banyak-banyaknya pasien yang harus ditangani menyebabkan pegawai tidak dapat memberikan pelayanan secara optimal. Dalam hal beban kerja, pegawai merasa masih ada pekerjaan yang diterima melebihi dari kapasitasnya seperti penugasan yang double karena harus membackup pekerjaan jika salah satu pegawai tidak hadir. Terkait disiplin kerja, masih ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan serta sering ijin untuk pulang sebelum waktu kerja berakhir karena pegawai merasa harus menyeimbangkan antara pekerjaan dengan keluarganya dirumah. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PUSKESMAS Wawo Kabupaten Bima.**”

Identifikasi Masalah

1. Banyaknya pekerjaan yang menumpuk membuat beberapa pegawai merasa stres seperti jika sedang banyak-banyaknya pasien yang harus di tangani menyebabkan pegawai tidak dapat memberikan pelayanan secara optimal.
2. Dalam hal beban kerja pegawai merasa masih ada pekerjaan yang di terima melebihi dari kapasitasnya seperti penugasan yang double karena harus membackup pekerjaan jika salah satu pegawai tidak hadir.

3. Terkait disiplin, masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah di tentukan serta sering ijin.

Rumusan Masalah

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima ?
3. Apakah Stres Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima?

Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh signifikan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh signifikan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

KAJIAN TEORI

1. Stres Kerja (X1)

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja terjadi karena adanya tekanan yang mempengaruhi kondisi fisik yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang membuat seseorang merasa tidak tenang dalam melakukan aktivitas. Menurut Nusran (2019) stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) Stres adalah suatu perasaan tertekan yang di alami pegawai dalam suatu pekerjaan.

Indikator stres kerja dalam penelitian Rahman (2020) adalah sebagai berikut:

- a. **Tuntutan tugas**, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
- b. **Tuntutan peran**, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Misalnya mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu besar.

- c. **Tuntutan antar pribadi**, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain. Seperti berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.

2. Beban Kerja (X2)

Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. “beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*) tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*).” (Suwatno, 2011). “beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.”

Indikator beban kerja dalam penelitian Tarwaka (2020) dan susanto (2022) adalah

1. **Beban waktu** yaitu jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring tugas.
2. **Beban usaha**. Yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan
3. **Beban tekanan psikologis**. Yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

3. Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

Indikator disiplin kerja dalam penelitian Rahman (2020) dan Hanan (2020) adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu : para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertip, teratur dengan begitu dikatakan disiplin kerja yang baik.
2. Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab
4. Ketaatan terhadap aturan di tempat kerja, pegawai memakai seragam, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin kalau tidak masuk kerja.

Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Parsial

H1 : Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

H2: Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

H3: Diduga ada pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2019). Yaitu “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima”.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Jumlah pegawai sebanyak 119 orang dengan rincian ASN sebanyak 34 orang, Pegawai PTT 30 orang dan Pegawai Sukarela sebanyak 55 orang pegawai Sampel menurut Sugiyono (2013) 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. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 34 pegawai ASN dengan teknik penentuan sampel yaitu Purposive Sampling

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Wawo Jln. Lintas Bila Sape Desa Maria Kec.Wawo Kabupaten Bima

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

2. Angket (*questioner*)

Menurut Sugiyono (2016) bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

3. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $> 0,300$. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliable

(handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha >0,600. Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

c. Uji multikolinearitas

Multikolinieritis merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel berkorelasi kuat. Pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila VIF diatas 10 maka dikatakan tidak terjadi kolinearitas yang berarti multiolinaritas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

3. Analisis regresi linier berganda

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan.

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana :

Y = Disiplin Kerja Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Beban Kerja

4. Analisis korelasi

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

5. Koefisien determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

6. Uji signifikansi (Uji t-statistik)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas dan variabel terikat.

7. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat

HASIL PENELITIAN

1. Uji validitas dan Reliabilitas

Uji validitas

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid
Stres Kerja (X1)	Item 1	0,797	0,300	Valid
	Item 2	0,814	0,300	Valid
	Item 3	0,769	0,300	Valid
	Item 4	0,876	0,300	Valid
	Item 5	0,750	0,300	Valid
	Item 6	0,872	0,300	Valid
	Item 7	0,817	0,300	Valid
	Item 8	0,726	0,300	Valid

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid
Beban Kerja (X2)	Item 1	0,877	0,300	Valid
	Item 2	0,896	0,300	Valid
	Item 3	0,946	0,300	Valid
	Item 4	0,895	0,300	Valid
	Item 5	0,831	0,300	Valid
	Item 6	0,919	0,300	Valid
	Item 7	0,894	0,300	Valid
	Item 8	0,817	0,300	Valid

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid
Disiplin Kerja (Y)	Item 1	0,877	0,300	Valid
	Item 2	0,896	0,300	Valid
	Item 3	0,946	0,300	Valid
	Item 4	0,895	0,300	Valid
	Item 5	0,831	0,300	Valid
	Item 6	0,919	0,300	Valid
	Item 7	0,894	0,300	Valid
	Item 8	0,817	0,300	Valid

Berdasarkan table 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Stres kerja (X1) , beban Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y) mempunyai nilai jika item- total correlation $> 0,300$ maka data dinyatakan valid.pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selnjutnya.

b. Uji Reliabelitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

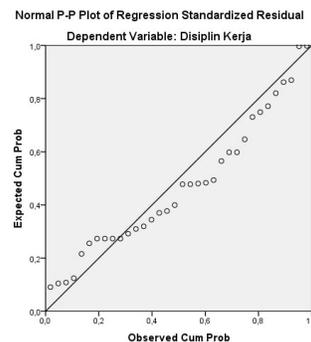
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar	Ket
Stres Kerja	0,916	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,957	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,919	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

2. Uji Asumsi klasik

Gambar 1 Hasil uji Normalitas



Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Ketentuan :

Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolenearitas

Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficientsa							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	45,373	1,583		28,661	,000		
1 Stres Kerja	-,438	,127	-,446	-3,455	,002	,713	1,402
Beban Kerja	-,307	,086	-,460	-3,557	,001	,713	1,402

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar :

Tolerance ; 0,713 > 0,10

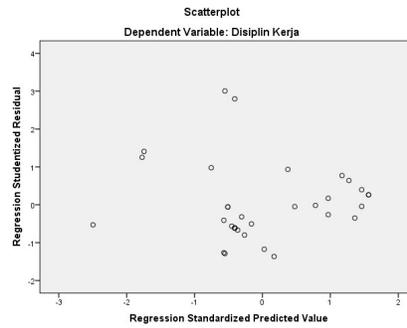
VIF ; 1,420 < 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2015:112) Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scater plot

Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2 *scatter plot* berikut :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam suatu data *time series* dapat menggunakan Uji *Durbin Watson*. Uji *Durbin Watson* ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intersep dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas.

Di dalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

Tabel 5. Kriteria Durbin Watson

Kriteria <i>Durbin Watson</i>	Keterangan
$1,65 < DW < 2,35$	Tidak terjadi autokorelasi
$1,21 < DW < 1,65$	Tidak dapat disimpulkan
$2,35 < DW < 2,79$	Tidak dapat disimpulkan
$DW < 1,21$	Terjadi autokorelasi
$DW > 2,79$	Terjadi autokorelasi

Sumber : Sulaiman, 2004:89

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,962. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,65 < DW < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

$$1,65 < 1,962 < 2,35$$

Untuk lebih jelasnya nilai Durbin Watson dapat dilihat dari tabel olah data SPSS berikut

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square			

			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,794 ^a	,631	,607	2,390	1,962

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,962 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Nilai Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	45,373	1,583		28,661	,000
1	Stres Kerja	-,438	,127	-,446	-3,455	,002
	Beban Kerja	-,307	,086	-,460	-3,557	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y = 45,373 + -0,438X_1 + -0,307X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 45,373 yang menyatakan jika variabel X₁, X₂ sama dengan nol, yaitu Stres Kerja, Beban Kerja, maka Disiplin kerja adalah sebesar 45,373
- Koefisien Stres Kerja (X₁) sebesar -0,438 berarti peningkatan variabel X₁ sebesar 1 satuan maka Disiplin Kerja meningkat sebesar -0,438.
- Koefisien Beban Kerja (X₂) sebesar -0,307 berarti peningkatan variabel X₂ sebesar 1 satuan maka Disiplin Kerja meningkat sebesar -0,307

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, Stres Kerja (X₁) Beban Kerja (X₂), berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).

4. Korelasi Korelasi Berganda

Tabel 8. Nilai Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,794 ^a	,631	,607	2,390	1,962

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2023

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,794. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (Y) dipengaruhi oleh Stres Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) sebesar 79,4% artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan kuat.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 9. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koofisien	Tingkat Pengaruh
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

5. Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,794 ^a	,631	,607	2,390	1,962

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,631. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (Y) dipengaruhi oleh Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 63,1%, sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

6. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 11. Nilai Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45,373	1,583		28,661	,000

Stres Kerja	-,438	,127	-,446	-3,455	,002
Beban Kerja	-,307	,086	-,460	-3,557	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2023

H1. Pengaruh Stres kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Stres Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar -3,455 dengan nilai t table sebesar 1,693 ($-3,455 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H1 terbukti dan di terima**. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi disiplin kerja.

Penelitian ini sejalan dengan (Hanan.2020) stres Kerja Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi kasus PT. Infomedia Nusantara Agent Tier 1 Komplain Call Center 147 Malang), penelitian ini di perkuat oleh (Sosyadi, 2018), stres kerja berpengaruh terhadap Disiplin Anggota Polri Sektor Belakang padang (BLP) Wilayah perbatasan Perairan Indonesia-Singapura.

H2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Beban Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar -3,557 dengan nilai t table sebesar 1,693 ($-3,557 < 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H2 terbukti dan di terima**. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi disiplin kerja.

Penelitian ini sejalan dengan (Fachira,2020) Beban kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT BRI (Persero) TBK Kantor Cabang Monokwari. Penelitian ini di perkuat oleh (Noverina, 2020) Beban Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Se Bondowoso.

7. Uji F (Simultan)

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	302,325	2	151,162	26,457	,000 ^b
1 Residual	177,116	31	5,713		
Total	479,441	33			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

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

Sumber : Olah data SPSS, 2023

H3: Pengaruh Stres kerja dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 26,457 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{tabel} :

- $df_1: 3 - 1 = 2$
- $df_2: 34 - 3 = 31$
- pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 2,911

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai $F_{hitung} 26,457 > 2,911 F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Y) Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

Saran

- a. Diharapkan kepada Puskesmas Wawo Kabupaten Bima Untuk dapat menyesuaikan pekerjaan dengan bagian-bagian bidang agar tidak berdampak pada beban kerja yang lebih yang akan berakibat pada stres kerja pegawai sehingga disiplin kerja dapat tercapai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Tampati, R. (2019). *PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT MEDAN UTARA* (Doctoral dissertation).
- Sosiady, M. (2018). Dampak Stress Kerja terhadap Disiplin Anggota Polri Sektor Belakang Padang (Blp) Wilayah Perbatasan Perairan Indonesia–Singapura Polresta Bareleng Kepulauan Riau. *Jurnal El-Riyasah*, 5(1), 1-11.
- Rahman, F. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- 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.
- Sabarofek, M., & Fachira, F. (2020). PENGARUH BEBAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 583-596.
- SUSANTO, A. R. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi pada Pegawai PT. Pratama Abadi Industri)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Sugiyono 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung