

PENGARUH BEBAN KERJA STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RS KELAS D PASAMAN TIMUR

Hafizah ¹⁾, Robby Dharma ²⁾, Hadi Irfani ³⁾

1,2,3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Corresponding Email: author Icah9340@gmail

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 24 Februari 2024

Direvisi 05 Maret 2024

Diterima 13 Maret 2024

Tersedia Online 25 Mei 2024

KATA KUNCI:

Beban Kerja, Stres Kerja,
Kinerja Pegawai Dan Disiplin
Kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah
Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. Rumah sakit kelas D Pasaman Timur merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban kerja Dan, stress kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SEM dengan menggunakan smartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung variabel paling dominan yaitu Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hal tersebut dibuktikan dengan instansi melakukan proses yang baik sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dan stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dimana semakin tinggi stress kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut. Sementara pengujian secara tidak langsung untuk variabel paling dominan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja semakin sedikit beban kerja dalam instansi maka semakin maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya, sehingga disiplin kerja ikut meningkat. RS Kelas D Pasaman Timur hendaknya lebih memperhatikan beban kerja pegawainya, dengan demikian semakin rendah stress kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin tinggi stress kerja maka kinerja pegawai akan berkurang hasilnya.

Keywords: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja

Pendahuluan

Perawat memiliki wewenang dan pengetahuan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada orang lain. Tugas perawat melayani masyarakat dengan cara mengobati, menolong dan memberikan dukungan kepada pasiennya agar tetap kuat dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi penyakit yang dideritanya. Peran seorang perawat tidak kalah pentingnya dengan seorang dokter. Perawat tidak bergantung dengan orang lain dimana perawat sepenuhnya memberikan perawatan kepada pasien dan memberikan semangat hidup kepada pasien. perawat akan lebih mudah mengalami stres apabila kurang mampu mengadaptasikan keinginan dan kenyamanan yang dimana Kondisi dan beban kerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) semakin berkecamuk dan menjadikan perawat menjadi mudah stres dan memunculkan berbagai gejala stres yaitu mudah marah, mudah tersinggung bahkan muncul perasaan enggan untuk bertugas (Aisah, 2023). Dikarenakan perawat selalu dihadapkan banyak nya pasien yang datang dibagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) hilir berganti, pekerjaan yang monoton, staf kurang diajak berkerja sama, ruangan kerja yang sempit dan kuantitas petugas medis dengan jumlah pasien tidak sesuai sehingga hal semacam ini menjadikan perawat jadi kewalahan dan cenderung menjadi mudah stres.

Menurut (A. Yulia, T. Bernhard, 2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya

. Menurut (Santanu & Madhani, 2022) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dimana dalam jangka waktu tertentu tersebut seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan

Menurut (Dewi et al., 2023) stres kerja adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Akibat dari stres kerja yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif

Menurut (Sumiati & Sumitra, 2023) Sebagai seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai selain dengan memberikan contoh yang baik kepada pegawai nya dapat juga dilakukan dengan memberikan himbauan dan pelatihan terhadap pegawai agar terciptanya kemampuan bekerja sama antar pimpinan, rekan kerja dapat berjalan lebih optimal. Menurut (Setiawan, 2017) kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas pada kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi.

Menurut (Wahyuni & Naryono, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu secara kualitas dan kuantitas yang dapat digapai seorang

pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. System penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja pegawai.

(Sari, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar.

Menurut (ARTAMEVIAH, 2022) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah : fenomena yang terjadi di RS kelas D Pasaman Timur perawat yang mengalami kelelahan dikarenakan meningkatnya tuntutan pekerjaan perawat saat naiknya lonjakan pasien di rumah sakit tersebut yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat. Stres kerja yang muncul pada perawat di RS kelas D Pasaman Timur yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang menyebabkan beban kerja berlebihan sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan kelelahan mental atau fisik.

Tabel 1.1 LAPORAN KEGIATAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT KELAS D PASAMAN TIMUR TAHUN 2022

NO	Bulan	Jumlah pasien		Jumlah	Jenis Kamin				Sembuh	Rujuk	Meninggal	Jumlah	Jumlah hari pasien lama di rawat	Jumlah hari perawat
		LK Total	PR Total		Umum		Bpjs							
					Lk	PR	LK	PR						
1	Januari	44	48	92	10	9	34	39	88	4	0	92	275	367
2	Februari	32	38	70	5	6	27	32	65	5	0	70	205	275
3	Maret	27	34	61	9	6	18	28	48	13	0	61	168	229
4	April	18	38	56	5	11	14	26	47	6	3	56	145	201
5	Mei	18	38	56	6	4	22	40	47	6	3	56	199	255
6	Juni	5	65	70	3	2	35	30	64	5	1	70	197	267
7	Juli	51	56	107	10	11	41	45	98	8	1	107	292	399
8	Agustus	55	83	138	8	13	47	70	123	13	2	138	425	563
9	September	56	47	103	4	7	52	40	91	12	0	103	286	389
10	Oktober	49	54	103	3	3	46	51	87	13	3	103	284	387
11	November	29	37	66	2	1	27	36	60	6	0	66	169	235
12	Desember	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber :Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur.

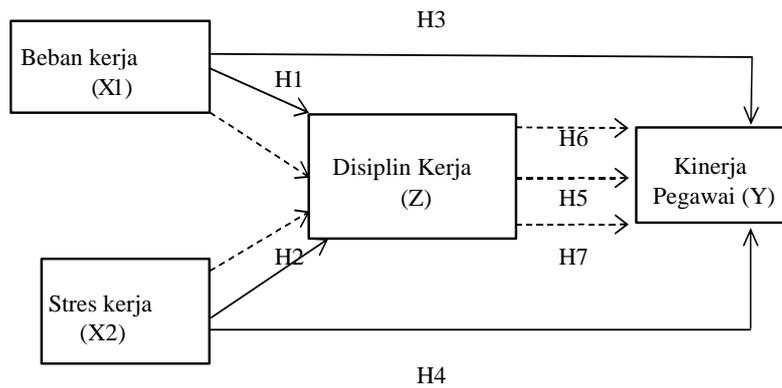
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Berdasarkan table 1.1 di atas dapat dilihat bahwa untuk bulan Januari jumlah pasien laki-laki 44 orang dan untuk pasien perempuan 48 orang, jadi jumlah pasien dibulan januari 92 orang. Untuk jenis kamin pasien umum laki-laki berjumlah 10 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 9 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki berjumlah 34 orang dan perempuan

berjumlah 39 orang. Sedangkan Pada bulan November jumlah pasien laki-laki 29 orang dan untuk pasien perempuan 37 orang, jadi jumlah pasien dibulan November 66 orang. Untuk jenis kamin pasien umum laki-laki berjumlah 2 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 1 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki berjumlah 36 orang dan perempuan berjumlah 60 orang.

pada perawat IGD, lain dapat di simpulkan bahwa perawat tersebut mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh tanggung jawab yang besar sehingga perawat tersebut mengalami stres kerja. Hal ini terlihat dari adanya keluhan pusing, sakit kepala, nyeri otot dan sendi, jantung berdebar, mudah marah, sulit konsentrasi, perasaan lelah, serta nafsu makan menurun yang di akui oleh beberapa perawat yang ditanya, dan juga terdapat kondisi dan situasi lain yang dikeluhkan oleh perawat seperti pasien yang datang pada saat tertentu jumlahnya banyak dan tidak sebanding dengan jumlah tenaga perawat, dan pada situasi yang lain pasien yang dirawat dan keluarga pasien membuat perawat merasa kelelahan dan kebingungan untuk menghadapinya, juga keterbatasan kemampuan perawat dalam melakukan tindakan- tindakan khusus yang memiliki resiko yang berat terutama di ruang IGD, sehingga muncul perasaan stres kerja akibat beban kerja berlebihan

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Penerapan manajemen pada perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya perusahaan atau organisasi sehingga dapat mencapai hasil yang lebih baik. Teori dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) , dimana teori ini berfokus pada peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Beban kerja yang tinggi dan stress kerja yang tinggi dapat dianggap sebagai strategi HRM (human Resource Management) dalam meningkatkan kinerja pegawai dan disiplin kerja. Penelitian beban kerja terhadap disiplin kerja menurut Indah Herfina Sari, berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan faktor dan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka perlu menjadi perhatian bagi suatu instansi untuk lebih menurunkan beban kerja, dalam menghadapi berbagai macam kendala-kendala ataupun tumpukkan tugas yang diberikan atasan terhadap pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban kerja stress kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil permasalahan yang telah diuraikan diatas serta berdasarkan research gap yang ditemukan di dalam penelitian terdahulu, maka penulis berminat untuk meneliti lebih mendalam mengenai “Beban kerja stress kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja di RS Kelas D Pasaman Timur”.



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

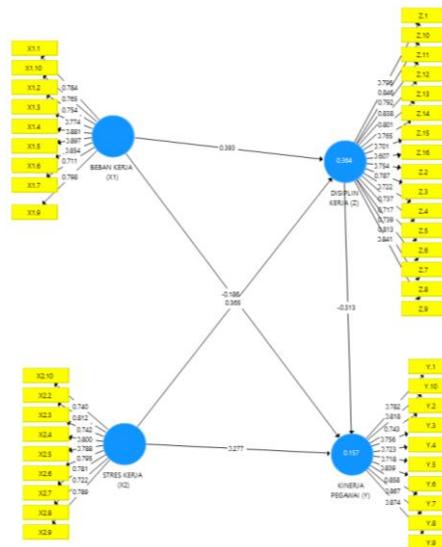
Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif untuk menyelidiki hubungan antara Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) sebagai variabel independen, Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen, dan Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel intervening di RS Kelas D Pasaman Timur. Populasi penelitian terdiri dari 80 pegawai, dan teknik total sampling digunakan untuk memilih seluruh populasi sebagai sampel. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert, dan data dikumpulkan melalui penelitian lapangan yang melibatkan observasi, wawancara, dan penyelesaian kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS), memungkinkan untuk evaluasi pengukuran dan model struktural.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SmartPLS 3.0 hasil uji validitas konvergen dimana didapatkan bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka $> 0,5$ dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada merupakan indikator yang valid. Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 4.1

Outer loadings sesudah eliminasi

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa nilai dari setiap indikator atau nilai *convergent validity* sudah di atas 0,50 karena sudah dilakukan eliminasi sebelumnya, sehingga tidak ada indikator yang perlu dieliminasi kembali karena seluruh indikator sudah memiliki nilai di atas 0,50 (Ghozali dan Latan, 2019).

Uji reabilitas

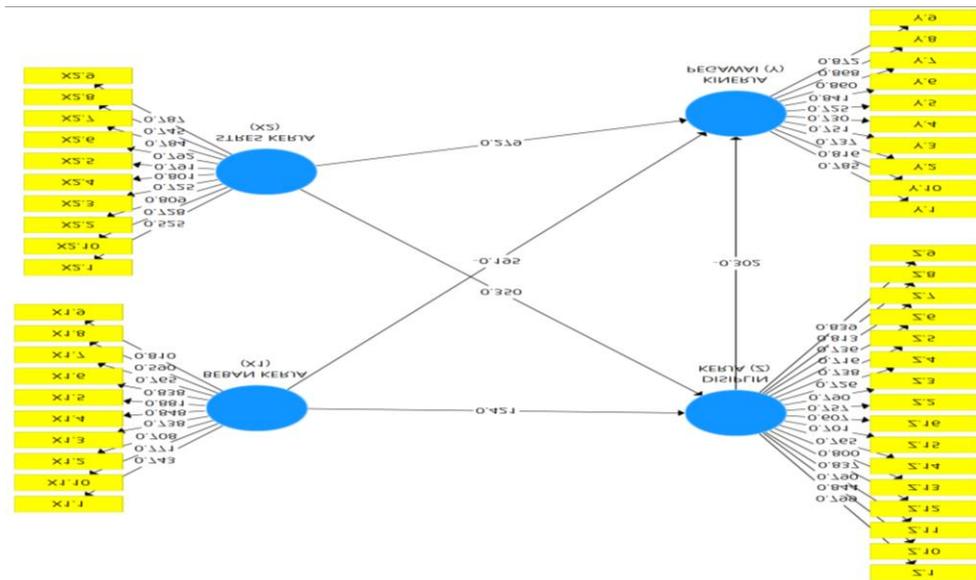
Setelah diketahui tingkat validitas data, maka Langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cromptach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cromptach alpha > 0,70.

Table 4.2 Nilai *Reliability* and *validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
BEBAN KERJA (X1)	0.933	0.946	0.943	0.647
DISIPLIN KERJA (Z)	0.953	0.958	0.958	0.590
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.938	0.949	0.946	0.640
STRES KERJA (X2)	0.918	0.922	0.931	0.600

Sumber: Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan data di atas telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai cromptach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliabel.



Gambar 4.2
Structural/Inner Model

Pengujian inner model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen/variabel terikat dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen/variabel bebas. Berikut estimasi *R-Square* :

	R Square	R Square Adjusted
DISIPLIN KERJA (Z)	0.364	0.347
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.157	0.124

Sumber: Hasil Uji Inner Model

Pada Tabel 4.16, terlihat nilai R-Square konstruk Disiplin Kerja sebesar 0.364 atau sebesar 36,4% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk merupakan pengaruh secara simultan konstruk Beban kerja dan Stres kerja terhadap Disiplin kerja. Sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara nilai R-Square untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,157 atau sebesar 15,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Beban kerja, Stres kerja dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,98 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,98 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,98 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel 4.4 :

Tabel 4.4
Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BEBAN KERJA (X1) -> DISIPLIN KERJA (Z)	0.393	0.416	0.113	3.466	0.001
BEBAN KERJA (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	-0.186	-0.183	0.122	1.524	0.128
DISIPLIN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	-0.313	-0.341	0.113	2.772	0.006
STRES KERJA (X2) -> DISIPLIN KERJA (Z)	0.365	0.291	0.225	1.621	0.106
STRES KERJA (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.277	0.264	0.212	1.304	0.193

Sumber: Hasil Uji Inner Model

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh konstruk beban kerja dan stres kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis :

1. Pengaruh Beban kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban kerja terhadap Stres Kerja pada RS Kelas D Pasaman Timur

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (**Lotu et al., 2022**), mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2. Pengaruh stress kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Beban kerja terhadap Disiplin Kerja pada RS Kelas D Pasaman Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan hal yang sama dengan penelitian sebelumnya oleh (**Lotu et al., 2022**) dinyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja

3. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RS Kelas D Pasaman Timur

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Fil, 2021) Artinya, semakin tinggi atau beban kerja pegawai pada RS Kelas D Pasaman Timur maka semakin tinggi pula kinerja pegawai nya.

4. Pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RS Kelas D Pasaman Timur

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Pasaman (Na & Hipertensiva, n.d.) Artinya, semakin tinggi atau stres kerja pegawai pada RS Kelas D Pasaman Timur maka semakin tinggi pula kinerja pegawai nya.

5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh negatif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RS Kelas D Pasaman Timur.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Haekel Awwali et al., 2024). mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

6. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh negatif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada RS Kelas D Pasaman Timur Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Sari & Luturlean, 2022), menunjukkan bahwa hasil analisis variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

7. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada RS Kelas D Pasaman Timur

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Lotu et al., 2022) menunjukkan hal yang sama dengan penelitian sebelumnya oleh dinyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada RS Kelas D Pasaman Timur

dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hal tersebut dibuktikan dengan instansi melakukan proses yang baik sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dan stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan dimana semakin tinggi stress kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut. Sementara pengujian secara tidak langsung untuk variabel paling dominan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja semakin sedikit beban kerja dalam instansi maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya, sehingga disiplin kerja ikut meningkat. RS Kelas D Pasaman Timur hendaknya lebih memperhatikan beban kerja pegawainya, dengan demikian semakin rendah stress kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin tinggi stress kerja maka kinerja pegawai akan berkurang hasilnya.

Referensi

- A. Yulia, T. Bernhard, T. 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.
- Aisah, S. N. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang*. 4(1).
- ARTAMEVIAH, R. (2022). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Dewi, A. R., Parwita, G. B. S., & Prastyadewi, M. I. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Sayur Segar Bali. *Jurnal Emas*, 4(1), 242–251.
- Fil, J. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jimfeb*, 9(2), 1–10.
- Ghozali dan Latan. (2019). Smartpls 0,5. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1–19.
- Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>
- Na, D. E. C., & Hipertensiva, C. (n.d.). *Title*. 1–16.
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan

- Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 264–275.
<https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.297>
- Setiawan, A. (2017). 2. 135983-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-partisipatif. *Agora*, 5(3), 1–7.
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1112–1126.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.541>
- Wahyuni, I. R., & Naryono, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.2 (Agustus 2021) E-ISSN 2798-1851*, 2(2), 10–27.
- Yoon, C. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 11–22.