

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UPTD P3DW  
KOTA SUKABUMI**

**SKRIPSI**

**Zahra Khaerani**

**20210080224**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN  
NUSA PUTRA UNIVERSITY  
SUKABUMI  
2025**

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UPTD P3DW  
KOTA SUKABUMI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar  
Sarjana Manajemen*

**Zahra Khaerani**

**20210080224**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN  
NUSA PUTRA UNIVERSITY  
SUKABUMI  
2025**

## PERNYATAAN PENULIS

Judul : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UPTD P3DW KOTA  
SUKABUMI.

Nama : Zahra Khaerani

NIM : 20210080224

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti- bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.



Zahra Khaerani

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UPTD P3DW KOTA  
SUKABUMI .

Nama : Zahra Khaerani

NIM : 20210080224

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada Sidang  
Skripsi tanggal 21 Juli 2025 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari  
segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana

Sukabumi, 21 Juli 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Ikmalul Miftah Zainutthalabien, MBA.  
NIDN. 2125129404

Ketua Pengaji

Arief Firmanto, M.M  
NIDN. 0417098804

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Slamet Sutrisno, M.M.  
NIDN. 0307028902

Ana Yuliana Jasuni  
NIDN. 0414079101

Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA. Teddy Lesmana, S.H, M.H.  
NIDN. 0414058705

## **MOTTO**

”Keberhasilan bukanlah milik orang PINTAR, keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa BERUSAHA”

**B.J Habibie.**

”Hai orang-orang yang beriman mintalah pertolongan kepada Allah dengan sabar dan salat. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

**(Q.S Al – Baqarah : 153)**



## HALAMAN PERSEMPAHAN

Puji dan syukur Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas nikmat-Nya, kebijaksanaan-Nya, dan rahmat-Nya yang tak terbatas. Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tanggung jawab dan ketulusan berkat karunia dan rahmat-Nya, yang telah memberinya kesehatan yang baik, kekuatan mental dan fisik, keteguhan hati, dan kesabaran yang luar biasa.

Skripsi ini di persembahkan kepada wanita sederhana yang memiliki impian besar. namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, yaitu penulis diriku sendiri. Zahra Khaerani . Terima kasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri, Zahra. Rayakan kehadiranmu sebagai berkah di mana pun kamu menjajakan kaki. Jangan sia-siakan usaha dan doa yang selalu kamu langitkan. Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu. Semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu, dan semoga Allah selalu meridhai setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungan-Nya. Aamiin.

Skripsi ini juga penulis persembahkan untuk orang yang paling dicintai yaitu orangtua saya Ibu Yuli Yuliarti dan Bapak Nanang Dahlan, S.IP, M.Si, yang selama ini banyak berperan dalam hidup penulis, rasanya tidak akan pernah cukup ucapan yang disampaikan untuk mewakili rasa haru dan syukur saya memiliki kalian yang telah banyak membuat saya belajar tentang keras nya kehidupan serta keharusan untuk tetap berdiri di kaki sendiri dalam menggapai mimpi. Karena doa dan usaha kedua orangtua penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik, tidak mudah tapi ada mereka yang membuat saya tidak menyerah meskipun lelah.

Kepada semua orang yang telah setia mendukung dan mendampingi penulis sejak awal pekerjaan ini hingga selesai, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus. Penulis juga berharap agar orang tua tercinta dan orang yang dicintainya tetap mendampingi mereka di jalan yang berat ini, menyaksikan setiap usaha dan prestasi yang akan dicapai.

## ABSTRAK

Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang menggunakan data sampel atau populasi persis seperti adanya. Karena populasi terdiri dari 33 karyawan, dan populasi kurang dari 100 orang maka diambil 33 sampel dari seluruh populasi atau menggunakan sampel jenuh, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi. Berdasarkan hasil uji hipotesis, kinerja karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh stres kerja, disiplin kerja, dan beban kerja. Probabilitas signifikan adalah 0,05, dan nilai F yang dihitung (48,889) lebih besar dari nilai F tabel (3,328). Dengan tingkat signifikansi 0,004 dan 0,05 masing-masing, perhitungan uji hipotesis parsial menghasilkan nilai t sebesar 3,119 dan nilai t tabel sebesar 2,045. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja mereka. Pada ambang signifikansi 0,05, perhitungan uji hipotesis parsial menghasilkan nilai t sebesar (-4,396), menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi kinerja karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi. Nilai t sebesar 4,381 pada ambang signifikansi 0,05 diperoleh dari perhitungan uji hipotesis parsial, menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi.

**Keywords : Beban kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja.**

## ABSTRACT

In this study, a descriptive quantitative research method was used. Descriptive statistics are statistics that use sample data or population data exactly as they are. Since the population consists of 33 employees, and the population is less than 100 people, 33 samples were taken from the entire population or using a saturated sample. This study aims to determine the effect of workload, work stress, and work discipline on employee performance at the UPTD P3DW City of Sukabumi. Based on the results of the hypothesis test, employee performance at the UPTD P3DW City of Sukabumi is significantly and positively influenced by work stress, work discipline, and workload. The significance level is 0.05, and the calculated F value (48.889) is greater than the table F value (3.328). With significance levels of 0.004 and 0.05, respectively, the partial hypothesis test calculation yielded a t-value of 3.119 and a t-table value of 2.045. This indicates that employee performance at the UPTD P3DW in Sukabumi City is positively and significantly influenced by their workload. At a significance level of 0.05, the partial hypothesis test calculation yields a t-value of (-4.396), indicating that work stress significantly and negatively affects employee performance at the UPTD P3DW in Sukabumi City. A t-value of 4.381 at a significance level of 0.05 was obtained from the partial hypothesis test calculation, indicating that work discipline significantly and positively influences employee performance at the UPTD P3DW in Sukabumi City.

**Keywords:** *Employee performance, Work Discipline, Workload, Work Stress,*

## KATA PENGANTAR

Terkait hal ini, penulis dengan tulus mengucapkan terima kasih dan menghargai semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, dan bantuan di setiap tahap pengembangan skripsi ini :

- 1 Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T, M.Si, M.M., selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
- 2 Bapak Samsul Pahmi, S.Pd., M.Pd., M.T., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
- 3 Bapak CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan Universitas Nusa Putra.
- 4 Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
- 5 Bapak Ikmalul Miftah Zainutthalabien, MBA. Selaku Dosen Pembimbing I yang sejak awal penelitian ini hingga penyelesaiannya, penulis telah dibimbing dengan sabar, tulus, dan penuh perhatian, saya merasa sangat berterima kasih dan menghormati. Setiap petunjuk, saran, dan inspirasi yang diberikan tidak hanya membantu memperjelas proses penelitian ini tetapi juga menjadi alat yang berguna bagi penulis dalam langkah-langkah selanjutnya. Semoga Allah Yang Maha Kuasa menganugerahi atas segala kebaikan dan bantuannya.
- 6 Bapak Arief Firmanto, M.M., selaku Dosen Pembimbing II penulis mengucapkan terima kasih yang tulus atas semua nasihat, kesabaran, dan perhatian yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Setiap saran, kritik yang membangun, dan inspirasi yang diberikan telah menjadi bantuan yang besar dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulis benar-benar bersyukur dan merasa terhormat telah menerima nasihat langsung. Semoga Allah senantiasa membala ketulusan dan kerja keras dengan yang terbaik.
- 7 Dosen Penguji Bapak Dr. Slamet Sutrisno, penulis dengan tulus mengucapkan terima kasih kepada para penguji atas waktu, perhatian, dan komentar-komentar

yang bermanfaat yang telah membantu memperbaiki penelitian ini. Setiap saran, revisi, dan arahan yang diberikan tidak hanya meningkatkan kualitas karya ini tetapi juga mengajarkan penulis pelajaran berharga dalam mengembangkan sudut pandang yang lebih luas dan proses berpikir yang lebih canggih. Semoga Allah melimpahkan pahala yang besar kepada para anggota fakultas atas kesabaran dan kebaikan hati mereka.

- 8 Seluruh sivitas akademika Universitas Nusa Putra Sukabumi, khususnya para dosen yang telah berbagi ilmu pengetahuan yang sangat berharga dalam proses pembelajaran selama masa studi.
- 9 Kepada orang tua tercinta, Ibu Yuli Yuliarti dan Bapak Nanang Dahlan, S.IP, M.Si., yang dengan sabar dan penuh kasih sayang telah memberikan dukungan yang teguh dan mengorbankan segalanya untuk memastikan studi penulis berjalan lancar. Sumber kekuatan terbesar penulis untuk terus maju dan tidak menyerah di hadapan berbagai rintangan adalah setiap doa, pengorbanan, dan semangat yang tak tergoyahkan. Penulis juga ingin dengan tulus mengucapkan terima kasih kepada saudara-saudara, Rizki Maulana Yusuf, Nazar Padillah Alfarizy, dan Syalwa Ayu Mutiara Sani, yang telah menjadi sumber kebahagiaan dan inspirasi penulis selama perjalanan akademik dan selalu mengingatkan akan nilai rasa syukur di setiap langkah. Semoga Allah memberikan berkah terbesar sebagai balasan atas semua cinta, dukungan, dan doa yang diberikan.
- 10 Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada teman-teman terkasih saya, Yuhamah dan Kania Kurniastutik, atas kebersamaan dan berbagai tantangan yang telah kita hadapi bersama dari semester pertama hingga semester akhir ini. Penulis memiliki banyak hal untuk dikatakan, semuanya dengan penuh haru dan rasa syukur atas dukungan kalian selama masa studi yang sulit ini. Semoga kita tidak pernah melupakan bahwa kita pernah merasakan kebahagiaan dan kesedihan, menangis bersama, dan bahagia bersama, dan semoga hubungan kita tetap bersama setelah perjalanan akademik kita berakhir.
- 11 Kepada sahabat terkasih saya sejak masa sekolah, Raysha Putri Ramadhani dan Septia Nurojab, terimakasih atas persahabatan dan dukungan yang kalian berikan

dengan setia hingga saat ini. Kehadiran kalian telah membantu penulis menyadari bahwa kebahagiaan dapat ditemukan dalam hal-hal kecil. Semua pengakuan jujur tentang kekhawatiran yang kita bagikan bersama, serta obrolan kita yang sering berakhir dengan haru saat membicarakan masa depan, telah menjadi kenangan yang sangat berharga. Penulis harap persahabatan kita bertahan hingga akhir.

12 Terakhir, terima kasih kepada kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan impian yang tinggi, namun sering kali sulit ditebak isi pikiran dan hati. Terima kasih kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri, Zahra Khaerani. Anak perempuan usia 23 tahun yang dikenal keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terima kasih telah turut hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Terima kasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Jangan pernah lelah untuk tetap berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dirimu bersinar dimanapun tempatmu bertumpu. Aku berdoa, semoga langkah dari kakimu selalu diperkuat, dikelilingi oleh orang-orang yang hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab.

Penulis menyadari bahwa skripisi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Sukabumi, Juli 2025

**Zahra Khaerani**

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Nusa Putra , saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zahra Khaerani

NIM 20210080224

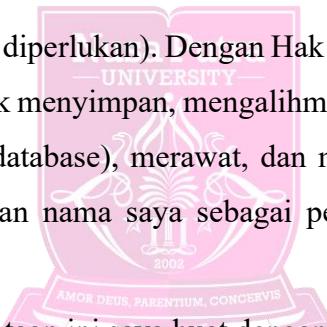
Program Studi : Manajemen

Jenis karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“ PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UPTD P3DW KOTA SUKABUMI “**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.



Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : Juli 2025

Yang menyatakan

**Zahra Khaerani**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
PERNYATAAN PENULIS .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	xii
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Batasan Rumusan Masalah .....	4
1.3 Rumusan Masalah .....	4
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Peneliti terkait .....	8
2.2 Landasan teori .....	16
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	16
2.2.2 Beban Kerja .....	19
2.2.3 Stres Kerja .....	20
2.2.4 Disiplin Kerja .....	23
2.2.5 Kinerja Karyawan .....	24
2.2.7 Pengembangan Hipotesis .....	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	30
3.1 Jenis penelitian.....	30
3.2 Subjek dan Objek Penelitian.....	30
3.2.1 Objek penelitian.....	30
3.2.2 Subjek penelitian .....	30
3.3 Populasi dan Sampel.....	31
3.3.1 Populasi .....	31
3.3.2 Sampel .....	31
3.4 Sumber data .....	32
3.4.1 Jenis data.....	32
3.4.2 Teknik pengumpulan data.....	32
3.5 Variabel penelitian dan Definisi Operasional .....	33
3.5.1 Variabel penelitian .....	33
3.5.2 Definisi Operasional .....	35
3.6 Teknik analisis data.....	39
3.6.1 Uji <i>Instrument</i> .....	40
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.6.3 Uji Hipotesis .....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	45
4.1 Deskripsi Responden .....	45
4.2 Uji Instument .....	46
4.2.1 Uji Validitas.....	46
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	47
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	48
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.3.1 Uji Normalitas .....	50
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	50
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	51
4.4 Uji Hipotesis.....	52
4.4.1 Koefisien Determinasi .....	52
4.4.2 Uji Parsial (Uji T).....	53
4.4.3 Uji Simultan (Uji F).....	54
4.5 Pembahasan .....	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	58
5.1 Kesimpulan .....	58
5.2 Saran .....	59
DAFTAR PUSTAKA .....	61
LAMPIRAN .....	xviii



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 literatur Review .....	8
Tabel 2 Skala Likert .....	33
Tabel 3 Deskripsi Pernyataan Variabel .....	36
Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	45
Tabel 7 Uji Validitas.....	46
Tabel 8 Uji Reliabilitas .....	48
Tabel 9 Regresi Linear Berganda .....	48
Tabel 10 Uji Normalitas .....	50
Tabel 11 Iji Multikorelianitas.....	51
Tabel 12 Uji Heteroskedastisitas.....	52
Tabel 13 Koefisien Determinasi .....	52
Tabel 14 Uji Parsial (Uji T).....	53
Tabel 15 Uji Simultan (Uji F).....	54



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Flowchart Metode Penelitian.....	27
Gambar 2 Model penelitian.....	30

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Lembar Kuesioner .....	xviii
Lampiran II Tabulasi Data.....	xxiii
Lampiran III Tabel Data Penelitian .....	xxiv
Lampiran IV Surat Penjajakan Penelitian .....	xxviii



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap instansi dan perusahaan, baik swasta maupun milik pemerintah, tentunya harus meningkatkan hasil kinerja yang optimal dan mencapai kinerja yang maksimal agar dapat memenuhi tujuan organisasi. Sumber daya manusia perusahaan merupakan salah satu elemen yang paling penting untuk diperhatikan untuk mencapai hal tersebut. Karena sumber daya manusia perusahaan merupakan penentu utama keberhasilan atau kegagalan perusahaan, maka diperlukan langkah-langkah proaktif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Setiap perusahaan harus mampu meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mampu mengidentifikasi variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Kinerja adalah pencapaian atau keberhasilan seseorang dalam kaitannya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nani Hartati & Asron Saputra, 2024).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, adanya tugas yang dirasa berlebihan atau beban kerja yang terlalu berat dapat berdampak pada psikologi karyawan. Peraturan kerja perusahaan menetapkan beban kerja seseorang berdasarkan pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Perusahaan dapat menentukan berapa banyak pekerjaan yang dapat ditangani oleh karyawan mereka dan seberapa besar dampaknya terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan dengan menetapkan beban kerja yang efisien. Karyawan dapat mengalami stres karena konflik dan tekanan dari beban kerja yang besar, dan ketegangan di tempat kerja serta kinerja di bawah standar dapat diakibatkan oleh beban kerja yang meningkat (Raja et al., 2024).

Emosi, pikiran, dan kesehatan fisik seseorang dapat terkena dampak negatif dari stres yang berhubungan dengan pekerjaan, yang juga dapat menyebabkan

ketidakseimbangan antara kesehatan psikologis dan fisik. Stres di tempat kerja akan berdampak pada kinerja karyawan dan dapat membuat tugas-tugas menjadi lebih sulit. Kemampuan seseorang untuk mengelola lingkungannya dapat terhambat oleh stres yang berlebihan, yang kemudian berdampak pada hasil kerjanya. Banyak orang yang mengalami stres di tempat kerja juga dapat kehilangan kesempatan untuk mengatasi tantangan dan menghasilkan solusi yang memaksimalkan tujuan organisasi untuk komunikasi yang terbuka dan akuntabilitas profesional (Hermawan, 2022).

Salah satu elemen terpenting dalam mencapai tujuan adalah disiplin kerja, dan karena karyawan sangat menghargainya, maka diharapkan mereka akan selalu berupaya untuk mempertahankan dan meningkatkannya. Karyawan harus berkinerja baik untuk mendapatkan hasil kerja terbaik. Pengendalian diri karyawan dapat dikembangkan dengan disiplin, dan integritas tim akan terlihat ketika disiplin diterapkan secara konsisten. Keberhasilan perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong atau memotivasi karyawan untuk memberikan upaya terbaik mereka untuk memenuhi tujuan organisasi. Dengan disiplin kerja yang lebih tinggi, karyawan akan mampu mematuhi peraturan dan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat (Fitriano et al., 2020).

Jumlah dan kualitas pekerjaan yang dicapai oleh para pekerja untuk memenuhi kewajiban yang diberikan kepada mereka dikenal sebagai kinerja karyawan. Para pemberi kerja selalu menginginkan karyawannya sukses. Karena kontribusi terbesar bagi organisasi akan datang dari personil yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu, bisnis dapat menggunakan kinerja sebagai dasar penilaian. Tidak diragukan lagi, setiap bisnis menginginkan pekerjanya memiliki prestasi dan keterampilan yang memadai (Raja et al., 2024).

Kinerja pegawai dalam sektor pemerintahan berkorelasi dengan pelayanan publik. Indikator kinerja digunakan dalam konteks pelayanan publik untuk menilai efektivitas dan efisiensi pelayanan yang ditawarkan pemerintah kepada masyarakat. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi layanan pemerintah yang

diberikan kepada masyarakat sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) (Panjaitan & Halim, 2024).

Tugas teknis operasional dan tugas pendukung yang terkait dengan pengelolaan pendapatan daerah termasuk di Kota Sukabumi, merupakan tanggung jawab Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengelolaan Pendapatan Daerah (UPTD P3DW), sebuah lembaga pemerintah yang terlibat dalam pelayanan publik dan merupakan komponen utama dari Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Barat. Mempertahankan kinerja karyawan yang konsisten merupakan hal yang krusial bagi UPTD P3DW Kota Sukabumi untuk mencapai tujuan organisasi dan memungkinkan anggota staf untuk melakukan pekerjaan mereka seefektif mungkin. Beban kerja, stres, dan disiplin merupakan beberapa faktor yang memiliki dampak langsung terhadap kualitas kinerja dan produktivitas mereka.

Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi II Palabuhanratu menjadi salah satu gambaran fenomena kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Budaya kerja yang dimiliki oleh instansi tersebut masih belum sepenuhnya diterapkan oleh para pegawai, terutama dalam hal bekerja sama untuk menyelesaikan tugas, mendengarkan pendapat orang lain, dan menerima kritik yang membangun dari rekan kerja. Akibatnya, karyawan mengalami ketidaknyamanan di tempat kerja dan akibatnya menurunkan kinerja mereka pada tahun 2020 (Tamami, 2022).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan selama sepuluh bulan magang yang dilakukan penulis ada fenomena serupa juga ditemukan di UPTD P3DW Kota Sukabumi. Para pegawai mengalami stres sebagai akibat dari pembagian beban kerja yang tidak merata ini. Oleh karena itu, beberapa pekerja memiliki kecenderungan untuk mendelegasikan sebagian pekerjaan mereka kepada rekan kerja mereka tanpa mendefinisikan pembagian kerja secara jelas dan tidak bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada mereka. Ketidakpuasan karyawan dapat berasal dari pembagian tugas yang tidak adil, yang dapat berdampak pada output dan kualitas hasil kerja.

Terdapat gap penelitian dimana mayoritas penelitian sebelumnya berkonsentrasi pada sektor industri seperti manufaktur, perbankan, dan rumah sakit, sehingga meninggalkan kekosongan dalam penelitian. Saat ini hanya ada sedikit penelitian tentang bagaimana kinerja pegawai di organisasi pemerintah dipengaruhi oleh beban kerja, stres, dan disiplin. Mungkin ada perbedaan dalam dinamika beban kerja, stres, dan disiplin antara sektor publik dan swasta, khususnya di UPTD P3DW. Oleh karena itu penelitian sebelumnya tidak dapat diterapkan secara langsung pada situasi di UPTD P3DW Kota Sukabumi.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas penulis tertarik dengan penelitian ” Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi”.

## 1.2 Batasan Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada variabel-variabel seperti stres kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks kinerja karyawan.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan diatas, penulis mengidentifikasi beberapa isu, yaitu :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi ?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi ?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi ?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas , maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi ?
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi ?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi ?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD P3DW Kota Sukabumi ?

## 1.5 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah keuntungan yang dapat diberikan oleh penelitian ini:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini membantu mahasiswa untuk lebih memahami topik-topik manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, disiplin, dan stres di tempat kerja, yang kesemuanya berdampak pada kinerja karyawan. Untuk memperluas sudut pandang mereka, para mahasiswa dapat menerapkan teori-teori ilmiah yang telah mereka pelajari di kelas ke dalam situasi yang sebenarnya.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini membantu organisasi memahami betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik dan emosional karyawan. Melalui pengurangan stres dan keseimbangan tanggung jawab, perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang produktif di mana para karyawan merasa termotivasi dan nyaman.

### 3. Manfaat Sosial

Penelitian ini menawarkan informasi mengenai hubungan antara disiplin, beban kerja, dan stres yang berhubungan dengan pekerjaan serta

bagaimana elemen-elemen ini berdampak pada kinerja pekerja. Informasi ini akan sangat bermanfaat bagi para akademisi, profesional di bidang pengembangan sumber daya manusia (HRD), dan anggota masyarakat umum yang tertarik dengan masalah manajemen sumber daya manusia.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Berikut ini adalah langkah-langkah yang membentuk sistematika penyusunan skripsi ini:

1. Pendahuluan : Pada bagian ini akan dibahas mengenai latar penelitian, dimulai dengan isu beban kerja yang berlebihan, stres di tempat kerja, dan nilai disiplin kerja di dunia perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pekerja. Perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat teoritis dan praktis, serta batasan penelitian yang berkaitan dengan karyawan suatu organisasi akan dibahas secara rinci.
2. Tinjauan Pustaka : Dasar teori yang kuat untuk memahami hubungan antara kinerja kerja, beban kerja, stres kerja, dan disiplin kerja akan disajikan dalam bagian ini. Penelitian terdahulu mengenai masing-masing faktor tersebut, kesenjangan penelitian yang ada, dan pengembangan hipotesis penelitian berdasarkan teori-teori yang relevan akan disertakan dalam tinjauan pustaka.
3. Kerangka Kerja : Kerangka pemikiran teoritis yang diberikan akan menjadi dasar pengembangan hipotesis penelitian. Menurut paradigma penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, stres, dan disiplin kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui interaksi mediasi atau moderasi. Untuk memperjelas hubungan antar variabel, maka akan diberikan diagram kerangka konseptual.
4. Pengembangan Instrumen Penelitian : Kuesioner akan dibuat sebagai alat penelitian untuk mengukur faktor-faktor utama dalam investigasi ini. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner akan dibuat dengan menggunakan kerangka teori dan studi literatur sebagai panduan untuk menjamin keandalan dan validitas informasi yang dikumpulkan. Beban kerja, tingkat stres, tingkat kedisiplinan, dan indikator kinerja karyawan akan tercakup dalam survei ini.

5. Pengambilan sampel : Untuk menjamin representasi populasi karyawan di perusahaan yang diteliti, teknik pengambilan sampel yang tepat akan digunakan. Untuk menjamin bahwa informasi yang dikumpulkan sesuai dengan tujuan penelitian, kriteria inklusi dan eksklusi responden akan ditentukan dengan tepat. Untuk memastikan hasilnya dapat digeneralisasikan, teknik statistik juga akan digunakan untuk menghitung ukuran sampel.
6. Pengumpulan Data : Responden yang memenuhi kriteria inklusi akan mendapatkan kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data. Untuk mengurangi bias dan meningkatkan akurasi data, metode pengumpulan data, seperti survei online akan dilakukan secara konsisten. Sebelum mengisi kuesioner, responden akan menerima penjelasan mengenai tujuan penelitian dan janji kerahasiaan.
7. Analisis Data : Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dan metode statistik lainnya untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, stres, dan disiplin dengan kinerja karyawan.
8. Kesimpulan : Berdasarkan temuan dari analisis data, kesimpulan tentang bagaimana beban kerja, stres, dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan akan diberikan. Kesimpulan ini juga akan membahas implikasi teoritis dan praktis dari temuan penelitian ini serta memberikan rekomendasi tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
9. Menulis Laporan Penelitian : Laporan penelitian yang dirancang secara metodis akan terdiri dari latar belakang penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, hasil analisis data, pembahasan temuan, kesimpulan, dan saran.

## 2.1 Peneliti terkait





## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian penulis “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” yang dilakukan di UPTD P3DW di Kota Sukabumi, sesuai dengan hipotesis yang sebelumnya dikembangkan. Kesimpulan penelitian dijelaskan sebagai berikut:

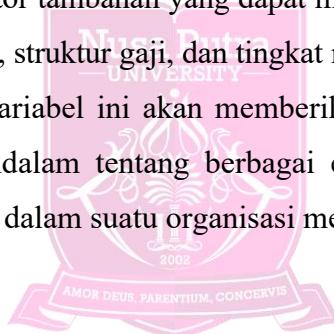
1. Beban kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kinerka karyawan. Beban kerja yang besar tidak menjadi hambatan selama pekerja dapat menyesuaikan diri dengan kebijakan, praktik, dan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Faktanya, kondisi ini memiliki dampak positif terhadap pencapaian kinerja.
2. Stres kerja terbukti terpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Tanggung jawab di tempat kerja, terutama yang berkaitan dengan tenggat waktu dan tugas, dapat menimbulkan tekanan yang mengganggu konsentrasi, memperlambat penyelesaian tugas, dan menurunkan kualitas hasil kerja. Salah satu penyebab utama penurunan produktivitas pribadi adalah ketidakmampuan untuk mengelola stres dengan baik.
3. Disiplin kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin tinggi umumnya menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat dan dedikasi terhadap pekerjaan mereka, serta kepatuhan yang konsisten terhadap kebijakan dan pedoman perusahaan. Hal ini membantu memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan standar, yang secara langsung mendukung pencapaian kinerja optimal.
4. Kinerja karyawan ditemukan terpengaruh secara signifikan oleh tiga variabel, yaitu beban kerja, stres kerja, dan disiplin kerja. Ketiga faktor ini saling berinteraksi untuk menciptakan dinamika kerja yang kompleks, di mana hasil

kerja sangat ditentukan oleh seberapa baik tuntutan pekerjaan, toleransi tekanan individu, dan kepatuhan terhadap aturan dapat diseimbangkan.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil saran sebagai berikut :

1. Penerapan program manajemen stres kerja yang sistematis dan berkelanjutan disarankan bagi instansi sebagai bagian dari rencana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Layanan konseling, pelatihan manajemen stres, dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kebutuhan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan merupakan beberapa contoh dari pendekatan ini.
2. Disarankan agar peneliti selanjutnya memperluas fokus penelitian dengan memasukkan faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi kinerja pekerja, seperti lingkungan kerja, struktur gaji, dan tingkat motivasi. Diharapkan bahwa penambahan variabel-variabel ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam tentang berbagai elemen yang memengaruhi apakah kinerja individu dalam suatu organisasi meningkat atau menurun.



## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Dwiky, & Rismawati. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Phintraco Sekuritas*.
- Fachrurazi, Rinaladi, K., Purnomo, Y. J., Budi Harto, & Andina Dwijayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Risliana, & Sari, I. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super. *Jurnal Warta Edisi*, 63, 81–103.
- Hendra Saputro, A., & Riadi Akbar, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 416–424. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1934>
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 53–62. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.11>
- Hermawati, R., Hastuti, T., & Lysander, M. A. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FA Antares Medika BSD City. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 43. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17621>
- I Gusti Ayu c.p.d I Ketut S.S, I. N. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Petang, Badug Bali. *Jurnal Emas, VOL 4*(April), 2774–3020.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational Behavior* (8th ed.). New York, NY:

- McGraw-Hill.
- Nani Hartati Sihotang, & Asron Saputra. (2024). Pengaruh Beban Kerja, DisiplinKerjaDan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT GUMUH SARI REKREASI KABUPATEN BADUNG. *ECo-Buss*, 6(3), 1007–1020. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.756>
- Panjaitan, P. E., & Halim, A. (2024). *Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Disiplin Kerja , Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu*. 5(2), 3636–3646.
- Prof. H.Imam Ghazali, M.Com, Ph.D, CA, A. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Raja, B. P., Salean, D. Y., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145.
- Saputra I, Wahyudi A, P. N. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA,DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI CUKUP MANDIRI. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Sugiyono, P. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif 2019. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Tamami, M. A. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi Ii Palabuhanratu. 021118206*.
- Yasinta Farida Hasia, Hadi Sugiyanto, I. W. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Gresik di Surabaya Yasinta Farida Hasia, Hadi Sugiyanto, Isro'ani Widyawati SAB – Vol. 2 No. 1 Tahun 2024. 2(1), 15–22*.