

Peran Mediasi Stress Kerja Dalam Pengaruh Beban Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Borneo Mandiri Investment Jakarta Barat)

Namira Zahra^{1*}, Zulvian Khalid²

^{1,2}Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: 2231510476@budiluhur.ac.id¹, zulvia.khalid@budiluhur.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan dengan mediasi stres kerja pada PT Borneo Mandiri Investment Jakarta Barat. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Borneo Mandiri Investment Jakarta Barat sejumlah 80 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan *google form*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh (*total sampling*). Analisis data pada penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan *SmartPLS* versi 4.1. Pengujian hipotesis dengan pendekatan PLS, dilakukan dengan dua tahap, yaitu *outer model* yang terdiri dari uji *convergent validity*, *discriminant validity*, uji reliabilitas, dan uji *inner model* yang terdiri dari uji *koefisien determinasi* (R^2), *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2), serta *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan, sedangkan variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan, serta Stres Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja maupun Beban Kerja terhadap Disiplin Karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Disiplin Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena memiliki kemampuan berpikir, berinovasi, dan mengambil keputusan yang secara langsung memengaruhi kinerja serta daya saing perusahaan (Afni et al., 2026). pengelolaan sumber daya manusia yang kurang optimal dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan turnover karyawan, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi (Gery Dessler et al., 2025; Raymond A. Noe et al., 2024; Suparman & Rahayu, 2026). Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh proses rekrutmen, pelatihan, maupun pengembangan kompetensi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja perlu menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia agar organisasi mampu meningkatkan produktivitas dan mempertahankan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis (Elyana et al., 2025a; Manulang et al., 2025). Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kapasitas fisik maupun mental yang dimilikinya. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan fasilitas kerja, tetapi juga kondisi nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, dukungan pimpinan, serta budaya organisasi (Khalid et al., 2025).

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Karyawan

Salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin karyawan, yang berperan dalam menjaga keteraturan dan efektivitas kerja organisasi. Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, protokol, dan standar kerja perusahaan. Menurut Nasution & Ritonga (2025), disiplin karyawan dapat didefinisikan

sebagai sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi, seperti kehadiran, ketepatan waktu, dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam penelitian ini, disiplin kerja juga dianggap sebagai komponen yang sangat penting dalam kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui faktor lain, seperti kepuasan kerja. Sementara itu Utami et al.(2025) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi serta norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Indikator disiplin karyawan menurut (Nawir et al., 2024) yaitu: kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, produktivitas kerja,kualitas kerja, perilaku dan sikap kerja.

Beban Kerja

Salah satu komponen yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah beban kerja, yang menentukan seberapa efektif dan produktif karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan fisik dan psikologis, tetapi beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan produktivitas (Suta & Sutriani, 2025). Menurut Tarwaka, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja. Disamping itu, menurut Purnawati & Yudiastra (2025), beban kerja didefinisikan sebagai kumpulan tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang diberikan kepada seorang pekerja untuk diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Putra (2012), beban kerja dapat diukur melalui empat indikator, yaitu target pekerjaan yang harus dicapai,tingkat kesulitan pekerjaan, ketersediaan waktu kerja, standar penyelesaian pekerjaan.

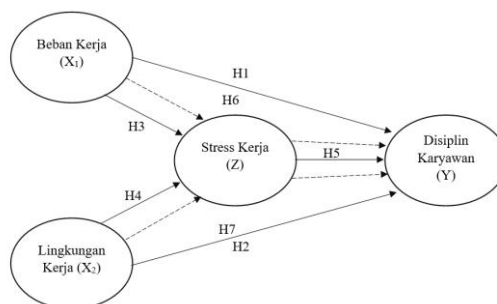
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan karena mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi kerja, dan mendukung produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat semangat kerja dan menurunkan produktivitas karyawan (Elyana et al., 2025). Menurut Manihuruk dan Tirtayasa (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (Wijaya & Edimasjar, 2025). Menurut Sedarmayanti (2017) terdiri atas indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang dapat dijelaskan sebagai berikut penerangan (*lighthing*), suhu udara (*temperature*), sirkulasi udara (*air circulation*), kebisingan (*noise*), keamanan kerja (*work safety*),hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja.

Stress Kerja

Stres kerja adalah ketika seseorang merasa tidak seimbang antara kebutuhan pekerjaan mereka dan waktu, sumber daya, atau kemampuan mereka untuk memenuhinya. Kondisi ini dapat memengaruhi perilaku kerja pekerja serta kesehatan fisik dan mental mereka. Menurut Chitsiana et al., (2025a), stres kerja adalah fenomena psikologis yang umum dialami oleh pekerja di berbagai industri. menurut Pasaribu et al. (2024) yang dikutip dalam Febriantina et al. (2025), stres kerja didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang muncul akibat tekanan atau tuntutan yang berlebihan di lingkungan kerja sehingga dapat memengaruhi etos kerja seseorang secara signifikan. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah respons fisik, psikologis, dan emosional yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, waktu, maupun sumber daya yang dimiliki karyawan untuk memenuhinya. Indikator stres kerja menurut Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022) adalah sebagai berikut: tekanan pekerjaan, tekanan waktu, konflik pekerjaan,kelelahan kerja,kecemasan.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

X_1, X_2 : Variabel Eksogen

Y : Variabel Endogen

Z : Variabel Mediasi

Keterangan :

Y : Disiplin Karyawan

X_1 : Beban Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

Z : Stress Kerja

Pengembangan Hipotesis

H₁ Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan

H₂ Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan

H₃ Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja

H₄ Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja

H₅ Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan

H₆ Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan yang dimediasi Stress Kerja

H₇ Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan yang dimediasi Stress Kerja

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staff karyawan PT Borneo Mandiri Investment yang berjumlah 80 Karyawan. Pada penelitian ini penulis memilih menggunakan teknik sampling yaitu dengan metode sampling jenuh. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan secara daring melalui *Google Form* (Kuesioner) yang disebarakan kepada karyawan yang bekerja di PT Borneo Mandiri Investment. Teknik analisis data digunakan untuk menguji *outer model* yang terdiri dari uji *convergent validity*, *discriminant validity*, uji reliabilitas, dan uji *inner model* yang terdiri dari uji *koefisien determinasi* (R^2), *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2), serta *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian *Outer Model*

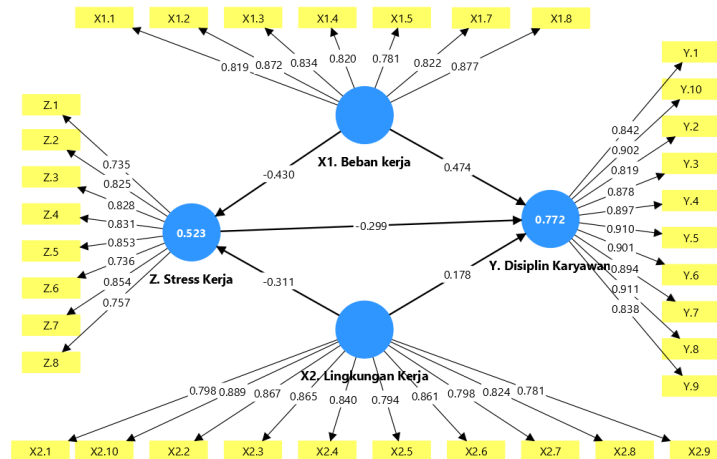
Model pengukuran ini digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu penelitian.

Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, pengujian validitas instrumen dalam PLS menggunakan validitas konvergen yang terdiri dari nilai *Factor Loading* (*Outer Loading*) dan *Average Variance Extracted* (AVE), dan uji validitas diskriminan diukur dari *Fornell Lacker Criterion* dan *Cross Loading*.

a. Factor Loading

Factor Loading adalah nilai loading untuk mengetahui valid atau tidaknya indikator-indikator data kuesioner. Standar dari pengukuran *factor loading* yaitu nilai *loading* >0,6 dinyatakan cukup dan >0,7 dinyatakan tinggi. Berikut merupakan nilai *outer loading* pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Outer Loading Awal

Berdasarkan Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Karyawan indikator memiliki nilai *loading factor* >0,7. Sehingga indikator yang memiliki *loading factor* <0,7 harus dikeluarkan dalam penelitian ini agar seluruh indikator masing-masing variabel berhasil merefleksikan variabelnya, sehingga data tersebut valid. Indikator yang harus dikeluarkan yaitu: X1.6, Z.9, dan Z.10.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Outer Loading	BK	LK	DK	SK	Keterangan
X1.1	0,819				Valid
X1.2	0,872				Valid
X1.3	0,834				Valid
X1.4	0,820				Valid
X1.5	0,781				Valid
X1.7	0,822				Valid
X1.8	0,877				Valid
X2.1		0,798			Valid
X2.2		0,867			Valid
X2.3		0,865			Valid
X2.4		0,840			Valid
X2.5		0,794			Valid
X2.6		0,861			Valid
X2.7		0,798			Valid
X2.8		0,824			Valid
X2.9		0,781			Valid
X2.10		0,889			Valid
Y.1			0,842		Valid
Y.2			0,819		Valid
Y.3			0,878		Valid
Y.4			0,897		Valid
Y.5			0,910		Valid
Y.6			0,901		Valid
Y.7			0,894		Valid
Y.8			0,911		Valid
Y.9			0,838		Valid
Y.10			0,902		Valid
Z.1				0,735	Valid
Z.2				0,825	Valid
Z.3				0,828	Valid
Z.4				0,831	Valid
Z.5				0,853	Valid

Z.6	0,736	Valid
Z.7	0,854	Valid
Z.8	0,757	Valid

Berdasarkan Tabel *Outer Loading* dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas variabel-variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Karyawan masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* >0,6 dimana indikator yang nilainya >0,7 dinyatakan memiliki validasi tinggi. Maka semua indikator diatas dinyatakan valid.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Standar dari pengukuran AVE yaitu nilai koefisien >0,5. Berikut merupakan nilai (AVE) pada tabel 2.

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Beban Kerja	0,694	Valid
Lingkungan Kerja	0,693	Valid
Disiplin Karyawan	0,774	Valid
Stres Kerja	0,646	Valid

Berdasarkan Tabel 2 AVE dapat dijelaskan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Karyawan masing-masing memiliki AVE sebesar 0,695; 0,693; 0,774; dan 0,646 yang berarti seluruh variable telah memenuhi evaluasi karena nilai koefisien AVE >0,5.

c. Fornell-Larcker Criterion

Fornell-Larcker Criterion merupakan pengujian di mana nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk laten harus lebih tinggi dari nilai kuadrat dari korelasi tertinggi dengan konstruk laten lainnya. Berikut merupakan nilai *Fornell-Larcker* pada tabel 3.

Tabel 2. Interpretasi Hasil Fornell-Larcker

Variabel	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Disiplin Karyawan	Stres Kerja
Beban Kerja	0,833			
Lingkungan Kerja	0,900	0,832		
Disiplin Karyawan	0,846	0,813	0,880	
Stres Kerja	-0,711	-0,699	-0,760	0,804

Berdasarkan tabel *fornell-larcker* dapat dijelaskan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model, yang berarti bahwa seluruh variabel telah memenuhi kelayakan model evaluasi *Fornell-Larcker*. Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik adalah semua indikator masing-masing variabel telah berhasil merefleksikan setiap variabelnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Secara umum, pengujian reliabilitas instrumen dalam PLS menggunakan *Composite Reliability* yaitu blok indikator yang mengukur suatu konstruk. Berikut merupakan nilai *Composite Reliability* pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Interpretasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja	0,926	0,932	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,951	0,953	Reliabel
Disiplin Karyawan	0,967	0,968	Reliabel
Stres Kerja	0,921	0,926	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* >0,6 dan seluruh variabel memiliki nilai *composite variable* >0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi *composite reliability* dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi karena nilai *composite variable* juga >0,7.

Hasil Pengujian Inner Model

Model struktural adalah model untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

Hasil Uji R-Square

Perubahan nilai *r-square* dapat digunakan untuk menilai variasi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan nilai *r square* pada tabel 4.5.

Tabel 3. Tabel R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Disiplin Karyawan (Y)	0,772	0,764
Stres Kerja (Z)	0,523	0,511

Berdasarkan tabel *r-square* dapat dijelaskan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh moderat (sedang) terhadap variabel mediasi Stres Kerja yaitu sebesar 0,523. Artinya, setiap perubahan pada variabel Stres Kerja & Lingkungan Kerja maka variabel mediasi Stres Kerja mengalami perubahan sebesar 52,3%, sedangkan 47,7% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian. Selain itu, Stres Kerja juga mempunyai pengaruh kuat (tinggi) terhadap Disiplin Karyawan yaitu sebesar 0,772. Yang berarti, setiap perubahan yang ada pada Beban Kerja & Lingkungan Kerja serta variabel mediasi Stres Kerja terhadap Disiplin Karyawan maka akan mengalami perubahan sebesar 77,2%. Sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian.

Hasil Uji F-Square

Nilai *f-square* sebesar 0,02 untuk ukuran efek kecil, 0,15 untuk ukuran efek sedang dan 0,35 untuk ukuran efek besar. Berikut merupakan nilai *f-square* pada tabel 6 di bawah.

Tabel 4. Tabel F-Square

Variabel	F-Square
Beban Kerja	0,174
Lingkungan Kerja	0,025
Stres Kerja	0,187

Berdasarkan tabel *f-square* dapat disimpulkan hasil pengujian efek sebagai berikut:

- Variabel Beban Kerja memiliki dampak yang sedang pada nilai *f-square* variabel Disiplin Karyawan yaitu sebesar 0,174.
- Variabel Lingkungan Kerja memiliki dampak yang kecil pada nilai *f-square* variabel Disiplin Karyawan yaitu sebesar 0,025.
- Variabel Stres Kerja memiliki dampak yang sedang pada nilai *f-square* variabel Disiplin Karyawan yaitu sebesar 0,187.

Hasil Uji Goodness of Fit (GoF)

Pengujian *Goodness of Fit* (GoF) dilakukan pada suatu penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dan kelayakan suatu model penelitian. Nilai *Goodness of Fit* (GoF) dibagi menjadi tiga kategori yaitu 0,1 berarti kecil 0,25 berarti sedang 0,38 berarti besar. Berikut merupakan nilai AVE pada tabel 7.

Tabel 5. Goodness of Fit

Variabel	Nilai AVE	R-Square Adjusted
Beban Kerja	0,694	
Lingkungan Kerja	0,693	
Disiplin Karyawan	0,774	0,764
Stres Kerja	0,646	0,511

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata AVE adalah 0,702 dan nilai r-square adjusted adalah 0,648. Maka nilai GoF sebesar:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,702 \times 0,648}$$

$$GoF = 0,674$$

Nilai *Goodness of Fit* (GoF) pada penelitian ini adalah sebesar 0,674 yang berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan model penelitian ini dinyatakan besar (*large fit*) karena mencapai >0,38.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Untuk menguji hipotesis dengan PLS, dapat dengan melihat t-statistik atau p-value yang terdapat pada setiap variabel untuk melihat pengaruh serta tingkat signifikansinya. Dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan metode *bootstrapping*, model penelitian dilihat dari uji *direct effect* (efek langsung) untuk membuktikan keberhasilan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel dalam penelitian. Hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil pengujian tingkat signifikansi yang dilihat melalui t-statistik atau p-values disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	T- Statistik	P-Value
Beban Kerja → Disiplin Karyawan	2,603	0,009
Beban Kerja → Stres Kerja	3,184	0,001
Lingkungan Kerja → Disiplin Karyawan	1,017	0,309
Lingkungan Kerja → Stres Kerja	2,340	0,019
Stres Kerja → Disiplin Karyawan	2,393	0,017

Pengaruh Langsung

Penelitian ini mengajukan sebanyak lima hipotesis. Melalui hasil t-statistik yang diperoleh, dapat diperoleh pengaruh tingkat signifikan antar variabel independen ke variabel dependen. Apabila nilai t-statistik >1,967 (=TINV (0.05,50) (t-tabel signifikansi 5%) maka pengaruhnya signifikan.

Selanjutnya melalui hasil P-value yang diperoleh apabila nilai P-value pada setiap variabel <0,05 maka H₀ ditolak. Pengaruh positif dapat dilihat melalui original sampel. Hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 3,184 atau nilai p-values sebesar 0,001 maka H₁ diterima karena t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,967 dan nilai p-values lebih kecil dari 0,05. Demikian disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dapat diartikan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan di PT Borneo Mandiri Investment, Jakarta Barat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 2,340 atau nilai p-values sebesar 0,019 maka H_2 diterima karena t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,967 dan nilai p-values lebih kecil dari 0,05. Demikian disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan di PT Borneo Mandiri Investment, Jakarta Barat.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Beban Kerja terhadap Disiplin karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,603 atau nilai p-values sebesar 0,009 maka H_2 diterima karena t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,967 dan nilai p-values lebih kecil dari 0,05. Demikian disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat diartikan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan pada karyawan di PT Borneo Mandiri Investment, Jakarta Barat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 1,017 atau nilai p-values sebesar 0,309 maka H_4 ditolak karena t-statistik lebih kecil dari t-tabel yaitu 1,967 dan nilai p-values lebih besar dari 0,05. Demikian disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_4 ditolak. Dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan pada karyawan di PT Borneo Mandiri Investment, Jakarta Barat.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Stres Kerja terhadap Disiplin Karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,393 atau nilai p-values sebesar 0,017 maka H_5 diterima karena t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,967 dan nilai p-values lebih kecil dari 0,05. Demikian disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan pada karyawan di PT Borneo Mandiri Investment, Jakarta Barat.

Hasil Uji Tidak Langsung

Uji mediasi *indirect effect* akan digunakan untuk menguji hubungan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen melalui variabel mediasi dalam model penelitian dengan melihat nilai t-statistik dan p-value (Baron & Kenny, 1986). Apabila nilai t-statistik $>1,967$ ($=TINV(0.05,50)$ (t-tabel signifikansi 5%)) maka pengaruhnya signifikan. Selanjutnya melalui hasil p-value yang diperoleh apabila nilai P value pada setiap variabel $<0,05$ maka H_0 ditolak. Pengaruh positif dapat dilihat melalui original sampel. Hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung disajikan sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	T- Statistik	P-Value
Beban Kerja → Stres Kerja → Disiplin Karyawan	1,157	0,129
Lingkungan Kerja → Stres Kerja → Disiplin Karyawan	1,635	0,102

Peran Mediasi Stres Kerja dalam Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi Beban Kerja terhadap Disiplin Karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 1,157 atau nilai p-values sebesar 0,129 maka H_6 ditolak karena t-statistik lebih kecil dari t-tabel yaitu 1,967 dan nilai p-values lebih besar dari 0,05. Demikian disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_6 ditolak. Dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi Beban Kerja terhadap Disiplin Karyawan pada karyawan di PT Borneo Mandiri Investment, Jakarta Barat.

Peran Mediasi Stres Kerja dalam Pengaruh Lingkungan Terhadap Disiplin Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 1,635 atau nilai p-values sebesar 0,102 maka H_6 ditolak karena t-statistik lebih kecil dari t-tabel yaitu 1,967 dan nilai p-values lebih besar dari 0,05. Demikian disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_7 ditolak. Dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Karyawan pada karyawan di PT Borneo Mandiri Investment, Jakarta Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan model SEM dan dijalankan melalui program *SmartPLS* versi 4.1 di mana untuk menguji tujuh hipotesis dengan teknik analisis *bootstrapping*. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Peran Mediasi Stress Kerja dalam Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan. Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian-pengujian hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan PT Borneo Mandiri Investment
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan PT Borneo Mandiri Investment
- c. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan pada karyawan PT Borneo Mandiri Investment
- d. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan pada karyawan PT Borneo Mandiri Investment
- e. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan pada karyawan PT Borneo Mandiri Investment
- f. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi Beban Kerja terhadap Disiplin Karyawan pada karyawan PT Borneo Mandiri Investment
- g. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Karyawan pada karyawan PT Borneo Mandiri Investment

DAFTAR PUSTAKA

- Adhar, J. A., & Astuti, D. (2025). *Implementasi Disiplin Kerja dalam Kualitas dan Kuantitas Suatu Produksi*. 22 No. 4. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Afni, N., Andae, A., Lubis, A., Firmansyah, R., & Fajarlading, F. (2026). Analisis Kompetensi SDM sebagai Faktor Penentu Keberhasilan Organisasi pada Usaha UMKM di Kota Parepare. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 110–117. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.5719>
- Agusanto, P. M. V., & Dotulong, L. O. H. (2025). Pengaruh Sistem Reward, Punishment dan Disiplin Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan RM Mutiara Manado the Influence of Reward System, Punishment and Work Discipline on Employee Work Productivity at RM Mutiara Manado. *Loindong 36 Jurnal EMBA*, 13(2), 36–47.
- Al Ghifari, M., Erissa Putri, R., Hasri, S., Korespondensi, E., Pendidikan Islam, M., & Sultan Syarif Kasim Riau, U. (2026). Teacher Work Stress Management from a Transactional Theory Perspective in Islamic Educational Institutions. *The Future of Education Journal*, 5, Page. <https://journal.tofedu.or.id/index.php/journal/index>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job Demands–Resources Theory: Frequently Asked Questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 188–200. <https://doi.org/10.1037/ocp0000376>

- Cahyani, N. K. I., & Indrawati, A. D. (2025). *Buletin Studi Ekonomi Peran Work Family Conflict dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/index>
- Chitsiana, M., Ramadhan, Y. A., Anggeriany, S. M., & Ramadhanty, N. (2025a). Konstruksi Skala Stress Kerja Pada Pekerja Bebas. *MARAS : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 3(3), 958–967. <https://doi.org/10.60126/maras.v3i3.1139>
- Chitsiana, M., Ramadhan, Y. A., Anggeriany, S. M., & Ramadhanty, N. (2025b). Konstruksi Skala Stress Kerja Pada Pekerja Bebas. *MARAS : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 3(3), 958–967. <https://doi.org/10.60126/maras.v3i3.1139>
- Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and turnover intentions: Investigating the roles of job resources and job demands. *British Journal of Educational Psychology*, 93(3), 712–726. <https://doi.org/10.1111/bjep.12587>
- Davlembayeva, D., & Alamanos, E. (2026). *Social Exchange Theory*. <https://open.ncl.ac.uk>
- Elyana, I., Nelfianti, F., Suardhita, N., Karlina, E., & Firman, M. K. (2025a). Analisis Faktor Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi dalam Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1879–1888. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1545>
- Elyana, I., Nelfianti, F., Suardhita, N., Karlina, E., & Firman, M. K. (2025b). Analisis Faktor Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi dalam Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1879–1888. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1545>
- Fani Anggriani, Wilchan Robain, & Kolilul Kholik. (2025). *Analysis of Work Supervision, Work Motivation and Work Environment on Work Discipline of Employees at the Binjai Barat District Office*.
- Febrianti, D., & Rini, R. S. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Plasindo Elok. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 559–565. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.375>
- Febriantina, S., Fathin, A., Rahma, M., Lestari, N. Y., & Nurwati, U. (2025). Determinan Stress Kerja Dalam Organisasi: Kajian Literatur Sistematis Determinants of Work Stress in Organizations: A Systematic Literature Review. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 89–102. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p89-102>
- Gery Dessler, John Bratton, Jeff Gold, Andrew Bratton, & Laura Steele. (2025). *Human Resource Management*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R AAWorkbook*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hanifan, P. D., & Dihan, F. N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng* (Vol. 03, Number 01). <https://journal.uir.ac.id/selma/index>
- Hariato, S., & Mariyanto, E. (2025). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kelelahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT XYZ*.
- Hartomo, M. P., & Pujiyanto, S. (2026). *Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Pegawai*. 3(2), 549–558. <https://doi.org/10.62335>
- Hasanah, N., & Veri, J. (2026). Perancangan dan Implementasi Strategi Inovatif dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Adaptif terhadap Perkembangan Teknologi dan Dinamika Pasar Tenaga Kerja. *Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)*, 5(1), 89–101. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB/index>

- Ibrahim, I. W., Mohamad Ghazali, I., Syed Abdullah, S. A., Rahmat, N. H., Abdul Hamid, M. H., & Azhari, S. H. A. (2023). Exploring Motivation for Learning Using Hertzberg's Two Factor Theory. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(3). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i3/16480>
- Khalid, Z., Maulana, P., & Apriliyana, F. I. (2025). *Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Motivasi sebagai Prediktor Perilaku Kewargaan Organisasi* (Vol. 23).
- Khalid, Z., Nurlela, & Zyllanrova, A. (2022). The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Stress on Turnover Intention: Empirical Evidence from Agribusiness Sector in Indonesia. In *KRESNA: Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat* (Vol. 2). <https://jurnaldrpm.budiluhur.ac.id/index.php/Kresna/76>
- Kumala, L., & Setiawan, N. (2025). *The Influence of Work Environment and Workload on Employee Discipline at the Department of Manpower of North Sumatra Province*.
- Kumari, S. (2025). Stress, Adjustment, and Resilience: A Theoretical Integration of Psychological Models and Indian Philosophical Thought. *Chaitanya Samvad Interdisciplinary Journal of Research*, 1(2), 55–68. <https://doi.org/10.65250/chaitanyasamvad.v1i2.5>
- Laily, T. N., Dwiyan, I., & Bratakusuma, N. A. (2025). Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sami Surya Indah Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Karakter*, 5(1), 247–250. <https://doi.org/10.56326/jpk.v5i1.3933>
- Layuk, E. R., Sabandar, S. Y., & Roreng, P. P. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asri Tirta Buwana Site Morowali. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 2781–2788. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2394>
- Lidya Dwi Indasari Siahaya, Stenly Ronaldo Titika, & Elsin Huberta Aponno. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Toksik terhadap Stres Kerja pada PT. Machia Jaya Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 5(1), 2026.
- Lismawati, Marietza, F., & Yuliana, Ci. (2022). *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.
- Luthans, F., Luthans, K., Luthans, B., & Peterson, S. (2024). Psychological, physical, and social capitals: A balanced approach for more effective human capital in today's organizations and life. *Organizational Dynamics*, 53(4), 101080. <https://doi.org/10.1016/J.ORGDYN.2024.101080>
- Manulang, R. F., Sulaeman, M., & Rahmiati. (2025). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Lingkungan, Disiplin, dan Motivasi Kerja*.
- Ma'wa, J., Choirunnisa, A., & Alkirom Wildan, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 4(2).
- Musyaffa, M. A., & Askiah. (2025). Membangun Kinerja Unggul: Sinergi Disiplin dan Lingkungan Kerja di Disporapar Kota Samarinda. In *Journal of Law, Administration, and Social Science* (Vol. 5, Number 2).
- Nasution, F. A., & Ritonga, M. P. (2025). Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. In *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 4, Number 2).
- Nawir, Dr. M. S. Pd. , M. P., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). *Indikator Disiplin Kerja*.
- Novia Kusuma, F., & Handayani, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 3214–3234. <https://doi.org/10.62710/gdsb7j63>

- Nuridin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. https://books.google.co.id/books/about/METODOLOGI_PENELITIAN_SOSIAL.htm?hl=id&id=tretDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Persik, D., Rizal, M. F., & Hendharsa, A. (2025). *Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pontianak*.
- Pratomo, A. G., & Syaebani, M. I. (2025). Job Demands dan Resources terhadap Kinerja Tugas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 26(2), 112–134. <https://doi.org/10.30596/jimb.v26i2.26355>
- Purnawati, N. L. G. P., & Yudiasra, P. P. (2025). Pengaruh Punishment dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Artha Sinar Raharja Indonesia Kabupaten Badung. *Jurnal Satyagraha*, 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.47532/satyagraha.v9i1>
- Putri, N. K. D. P., & Satrya, I. G. B. H. (2025). The Effect of Workload on Work Stress Mediated by Work Life Balance. *Indonesian Journal of Advanced Research*, 4(7), 1289–1306. <https://doi.org/10.55927/ijar.v4i7.15023>
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry A. Gerhart, & Patrick M. Wright. (2024). *Fundamentals_of_Human_Resource_Managemen*. https://books.google.co.id/books/about/Fundamentals_of_Human_Resource_Managemen.html?id=2lk70AEACAAJ&redir_esc=y
- Rismayani, R., Malahayati, R., Prima Bakti, I., Gustituati, N., & Achyar, N. (2025). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*.
- Ristiani, D., Rusdiyanto, W., & Rachmawati, I. D. (2025). Moderasi Kecerdasan Emosional pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja. *Kajian Ilmu Administrasi*, 22(2), 222–240. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i2.84185>
- Satria, R., Fauzan, F., & Muhammad, A. F. (2025). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru: Studi Literatur Komprehensif. *Jurnal Riset Dan Inovasi Pembelajaran*, 5(1), 249–263. <https://doi.org/10.51574/jrip.v5i1.2889>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Uma Sekaran & Roger Bougie (2020) — Research Methods for Business (1)*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.). Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- Suparman, D., & Rahayu, S. W. (2026). Productive Employees in SMEs: Exploring the Influence of Work Discipline and Turnover Intention. *International Journal of Business, Law, and Education*, 7(1), 426–438. <https://doi.org/10.56442/ijble.v7i1.1389>
- Suta, I. M. A., & Sutriani, da A. N. (2025). Analisis Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kualitatif pada PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 14(04).
- Syahriar, M. A., YUSUF, M., & AMAR, K. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada BLUD UPT Puskesmas Kumbé Kota Bima. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 7776–7781. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1931>
- Syalsabillah, H., & Norfima, S. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025*.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja* (II (Revisi)). Harapan Press.
- Tempo, M. Y., Maddusa, S. S., & Joseph, W. B. S. (2025). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Pt. Royal Coconut Desa Kawangkoan Minahasa Utara. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan Indonesia*, 5(2), 265–276. <https://doi.org/10.55606/jikki.v5i2.6222>

- Tom, E. J., Edet Okon, N., & O. Ataide, H. (2025). Work Environment and Employee's Performance in Nigerian Public Universities. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 07(03), 170–181. <https://doi.org/10.56293/ijmsssr.2025.5617>
- Utami, P. S., Saddewisasi, W., & Budiati, Y. (2025). Disiplin Kerja Karyawan : Peran Mediasi Kepuasan Kerjastudi Empiris di Universitas Muhammadiyah Semarang, Indonesia. *Journal of Economic, Business and Accounting*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v8i3.14682>
- Vyka Ahsanta Salsabila, Rini Armin, & Kasnowo, K. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Obon Indonesia, Ngoro-Mojokerto. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(3), 1238–1247. <https://doi.org/10.63822/8vqj7z34>
- Wihara, D. S., & Riati, D. (2018). *Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri*. 3.
- Wijaya, L., & Edimasjar, K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal kesehatan dan pembangunan* (Vol. 15, Number 2).