

## Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja pada Bidan UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang

Siti Nurul Hasanah\*, R.M Juddy Prabowo

Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia

Email: sitinurulhasanah@gmail.com\*, yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id

---

### Keywords:

Workload, Non-Physical Work Environment, Work Discipline.

---

### Abstract

Community health centers require disciplined health personnel to ensure continuity and quality, particularly in inpatient facilities operating around the clock. However, tardiness, early departures, shift changes, and task accumulation persisted among midwives at the Ciranjang Inpatient Community Health Center. This study aimed to describe workload, the nonphysical work environment, and work discipline and examine their effects on midwives' work discipline. A quantitative approach with descriptive and associative designs was employed. Thirty civil servant midwives were selected through census sampling, while the head of the health center assessed work discipline. Data were collected using a semantic differential questionnaire, interviews, documentation, and literature review and analyzed through multiple linear regression in IBM SPSS Statistics 27. The results indicated moderate workload, a favorable nonphysical work environment, and moderately compliant work discipline. Workload had a significant negative effect on work discipline ( $B = -0.475$ ;  $t = -4.311$ ;  $p < 0.001$ ), whereas the nonphysical work environment had a significant positive effect ( $B = 0.512$ ;  $t = 4.558$ ;  $p < 0.001$ ). Simultaneously, both variables significantly affected work discipline ( $F = 24.939$ ;  $p < 0.001$ ) and explained 64.9% of its variance. The study concluded that balancing workload and strengthening the nonphysical work environment are required to improve midwives' discipline.

---

### Kata Kunci:

Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja.

---

### Abstrak

Puskesmas memerlukan kedisiplinan tenaga kesehatan untuk menjamin kesinambungan dan mutu pelayanan, terutama pada layanan rawat inap yang beroperasi sepanjang hari. Namun, keterlambatan, kepulangan sebelum jadwal, perubahan giliran kerja, dan penumpukan tugas ditemukan pada bidan UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang. Penelitian ini bertujuan menggambarkan beban kerja, lingkungan kerja nonfisik, dan disiplin kerja serta menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap disiplin kerja bidan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif. Sebanyak 30 bidan aparatur sipil negara dipilih melalui sampling jenuh, sedangkan kepala puskesmas menilai variabel disiplin kerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala diferensial semantik, wawancara, dokumentasi, dan kepustakaan, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan IBM SPSS Statistics 27. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berada pada kategori sedang, lingkungan kerja nonfisik baik, dan disiplin kerja tergolong cukup patuh. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $B = -0,475$ ;  $t = -4,311$ ;  $p < 0,001$ ), sedangkan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan ( $B = 0,512$ ;  $t = 4,558$ ;  $p < 0,001$ ). Simultan, kedua variabel berpengaruh

---

signifikan ( $F = 24,939$ ;  $p < 0,001$ ) dan menjelaskan 64,9% variasi disiplin kerja. Penelitian menyimpulkan bahwa penataan beban kerja dan penguatan lingkungan kerja nonfisik diperlukan untuk meningkatkan disiplin badan.

---

## PENDAHULUAN

Puskesmas mengemban fungsi vital sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan primer yang bertanggung jawab menyediakan akses perawatan esensial bagi masyarakat. Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014, fasilitas pelayanan kesehatan ini diwajibkan untuk melaksanakan rangkaian kegiatan kesehatan, baik yang bersifat publik maupun perorangan pada tingkat dasar. Keberhasilan dalam memaksimalkan mutu layanan tersebut sangat bergantung pada kapabilitas sumber daya manusia yang tersedia, khususnya perihal disiplin kerja staf. Konsep ini merangkum bentuk kepatuhan pegawai terhadap seluruh ketentuan, kebijakan, serta prosedur operasional baku demi tercapainya ketertiban dan efisiensi operasional organisasi (Prawoto & Hasyim, 2022; Pratama et al., 2024). Di lingkungan sektor kesehatan, kepatuhan kerja ini tampak nyata melalui tingkat kehadiran, ketepatan waktu, serta eksekusi tugas yang selaras dengan prosedur baku (Firmansyah et al., 2024). Lebih lanjut, (Sutrisno, 2016) mengartikan kepatuhan sebagai manifestasi perilaku pegawai dalam menaati tata tertib serta alur kerja organisasi, sekaligus merefleksikan sikap dan tindakan yang seirama dengan ketentuan formal maupun informal di tempat kerja.

Kepatuhan kerja memegang posisi sentral dalam dimensi perilaku aparatur sipil negara manakala menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan regulasi yang termaktub dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dimensi perilaku kerja ditetapkan sebagai komponen evaluasi fundamental yang diukur melalui sejauh mana pegawai menaati regulasi serta tanggung jawab profesionalnya. Lebih lanjut, Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara eksplisit mengamanatkan setiap aparatur untuk mematuhi seluruh ketentuan kedisiplinan beserta regulasi jam kerja yang berlaku. Dengan demikian, kualitas kepatuhan tersebut memiliki keterkaitan erat dengan manifestasi perilaku kerja aparatur negara guna memastikan kelancaran penyelenggaraan pelayanan publik yang tertib.

Sebagai institusi pelaksana teknis daerah di bidang kesehatan, UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang Kabupaten Cianjur memiliki visi untuk mewujudkan pelayanan kesehatan yang unggul, terdepan, serta berlandaskan nilai religius. Pencapaian tujuan strategis tersebut sangat didukung oleh tingkat kedisiplinan pegawai, terkhusus tenaga badan berstatus aparatur sipil negara, dalam memenuhi ketentuan waktu kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Walaupun demikian, evaluasi terhadap catatan absensi kelompok profesi badan sepanjang tahun 2025 memperlihatkan masih adanya problematika berkenaan dengan ketidakdisiplinan kehadiran saat memasuki jam kerja.

Kelompok profesi badan menempati posisi yang sangat strategis di antara jajaran tenaga kesehatan lainnya guna menunjang efektivitas program kesehatan ibu dan anak, yang mencakup pelayanan kesehatan reproduksi, pelaksanaan program keluarga berencana, serta peningkatan derajat kesejahteraan bayi dan anak balita (Badariati et al., 2022). Lebih lanjut, profesi ini dibebani tanggung jawab untuk menghadirkan intervensi secara berkelanjutan melalui skema giliran kerja sepanjang hari penuh, termasuk tuntutan tanggap darurat dalam

kasus kegawatdaruratan kebidanan maupun neonatal (Pasaribu & Munthe, 2025). Sifat pekerjaan yang demikian menuntut tingkat kepatuhan kerja yang tinggi dari setiap tenaga bidan, sebab aspek presensi dan ketepatan waktu bertugas merupakan dalam menjamin kontinuitas kualitas pelayanan kesehatan maternal dan neonatal, termasuk pada operasional harian di UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang.

Merujuk pada hasil sesi wawancara bersama Kepala Tata Usaha UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang, fasilitas kesehatan tersebut beroperasi penuh sepanjang hari melalui pembagian tiga kelompok jam kerja, yakni giliran pagi selama enam jam, sore enam jam, serta malam dua belas jam yang masing-masing diisi oleh tiga orang bidan secara bergantian dari total keseluruhan tiga puluh tenaga bidan. Susunan waktu tugas tersebut tercatat mengalami tiga kali perubahan penyesuaian sepanjang kurun waktu 2025. Pada periode Januari hingga Februari, giliran pagi ditetapkan pukul 08.00 sampai dengan 14.00 WIB, sore pukul 14.00 hingga 20.00 WIB, serta malam pukul 20.00 hingga 08.00 WIB. Selanjutnya, mulai Maret sampai Juli, jadwal bergeser menjadi pukul 06.30 hingga 12.30 WIB untuk pagi, pukul 12.30 hingga 18.30 WIB untuk sore, dan pukul 18.30 hingga 06.30 WIB untuk malam. Sementara itu, pada rentang September hingga Desember, pembagian waktu kembali disesuaikan menjadi pukul 07.30 hingga 13.30 WIB untuk shift pagi, pukul 13.30 hingga 19.30 WIB untuk sore, serta pukul 19.30 hingga 07.30 WIB untuk malam.

Tingkat kepatuhan kerja memegang kedudukan esensial dalam mempertahankan mutu layanan kesehatan di UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang, terlebih karena operasional fasilitas medis tersebut berlangsung sehari penuh melalui mekanisme giliran tugas. Berdasarkan catatan kehadiran periode 2025, insiden keterlambatan hadir serta kepulangan mendahului jadwal masih kerap dijumpai secara berkala setiap bulannya. Angka keterlambatan tersebut mengalami eskalasi pada rentang bulan Maret hingga Mei, selaras dengan adanya kebijakan penyesuaian durasi tugas pagi, di mana tren kepulangan lebih awal turut memperlihatkan peningkatan pada kurun waktu yang serupa. Keterangan dari Kepala Tata Usaha bersama Bidan Koordinator mengindikasikan bahwa realisasi tersebut dipicu oleh praktik pertukaran jadwal pelayanan secara nonformal, yang berimplikasi pada ketidaksiapan sebagian tenaga bidan dalam mengantisipasi dinamika waktu kerja. Di samping itu, pelaksanaan proses pelimpahan tanggung jawab yang dilakukan sebelum waktunya turut berkontribusi terhadap ketidakpatuhan jam kepulangan pegawai. Berbagai gejala empiris tersebut menegaskan bahwa kualitas ketaatan terhadap ketentuan waktu kerja masih memerlukan penguatan mendalam, sehingga menjadi landasan krusial untuk mengevaluasi determinan yang memengaruhi disiplin kerja kalangan bidan berstatus aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang.

Salah satu determinan krusial yang turut membentuk tingkat kepatuhan kerja adalah beban tugas yang diemban pegawai. Merujuk pada pandangan Salvendy dan Karwowski (2021), beban kerja diartikan sebagai tingkat intensitas tuntutan tugas yang menuntut pengerahan kapasitas sumber daya manusia, baik dalam dimensi fisik maupun psikologis, guna merampungkan suatu pekerjaan. Hal ini merefleksikan dinamika interaksi antara persyaratan tugas dan kapasitas individu yang pada gilirannya berdampak langsung terhadap efektivitas kerja, tingkat kelelahan, serta stabilitas psikologis pegawai. Temuan lapangan melalui sesi wawancara serta data operasional menunjukkan bahwa para tenaga bidan tidak sekadar dibebani kewajiban melayani pasien secara langsung, melainkan juga harus merangkap

pengelolaan ragam program kesehatan, urusan administratif, pelaporan berkala, kegiatan luar gedung, serta menjaga kesinambungan layanan sepanjang hari. Pada situasi tertentu, ketersediaan personel kerap menyusut akibat praktik pergeseran jadwal informal atau keterlambatan kehadiran rekan sejawat, sehingga konsentrasi beban tugas terpaksa ditanggung oleh bidan yang hadir di tempat. Bahkan, dalam kondisi eskalasi kunjungan, satu kelompok giliran tugas pernah harus menangani kasus persalinan hingga menyentuh batas maksimal kapasitas layanan. Di samping tanggung jawab klinis tersebut, para bidan juga dituntut menuntaskan berbagai dokumen pelaporan serta mengurus beberapa program kesehatan secara simultan. Realitas demikian mengonfirmasikan bahwa intensitas beban kerja yang dipikul kalangan bidan tergolong tinggi, sehingga berpotensi mereduksi ketepatan waktu, mengganggu ketaatan terhadap jadwal kedinasan, serta memengaruhi efektivitas eksekusi tugas harian. Berdasarkan argumen tersebut, variabel beban kerja dinilai sangat relevan untuk ditelaah secara mendalam kaitannya dengan tingkat kepatuhan kerja pegawai.

Di samping faktor tekanan tugas, suasana lingkungan kerja nonfisik turut memegang peranan esensial dalam membentuk tingkat kepatuhan kerja pegawai. Berdasarkan pandangan Lytsy dan Friberg (2020), lingkungan kerja nonfisik merujuk pada situasi operasional yang lahir dari perpaduan antara dimensi psikologis personal, meliputi cara pandang serta sikap, dengan dimensi sosial berupa relasi antarindividu di tempat kerja, yang secara kolektif berpotensi membentuk orientasi perilaku pegawai. Aspek ini mencakup kualitas hubungan hierarkis antara pimpinan dan staf, pola komunikasi, sinergi kerja sama antarrekan sejawat, serta bentuk apresiasi institusi terhadap kinerja pegawai. Merujuk pada temuan Survei Kepuasan Pegawai ASN serta hasil wawancara mendalam, teridentifikasi sejumlah hal yang masih memerlukan pembenahan, khususnya efektivitas penyampaian informasi dari atasan yang belum menjangkau seluruh kelompok giliran kerja, ditambah dominasi koordinasi horizontal antarbidan yang masih bertumpu pada jalur informal. Kondisi demikian berimplikasi pada ketidaklengkapan informasi penting terkait dinamika rotasi jadwal, rekam medis pasien, maupun distribusi tugas yang diterima oleh petugas pada giliran berikutnya. Realitas tersebut tentu berdaya ubah terhadap tingkat kenyamanan psikologis, efektivitas koordinasi operasional, serta konsistensi ketaatan pegawai terhadap regulasi kedinasan yang berlaku. Oleh sebab itu, variabel lingkungan kerja nonfisik dinilai sangat urgen untuk diteliti secara berdampingan dengan beban tugas guna mengurai determinan kepatuhan kerja kalangan tenaga bidan.

Menyandarkan pada berbagai gejala empiris tersebut, penelaahan ilmiah ini diarahkan untuk mengkaji pengaruh intensitas tugas serta suasana operasional nonfisik terhadap tingkat kepatuhan kerja kalangan tenaga bidan berstatus aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kondisi faktual beban tugas, iklim kerja psikososial, serta ketaatan kedinasan berdasarkan sudut pandang pimpinan langsung, sekaligus menganalisis dampak kedua variabel bebas tersebut terhadap kepatuhan kerja baik secara parsial maupun simultan. Konklusi dari riset ini diekspektasikan mampu memberikan kontribusi teoretis yang berfungsi sebagai referensi guna memperluas cakrawala literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menitikberatkan pada dimensi beban tugas, kondisi psikososial lingkungan kerja, serta tingkat kedisiplinan aparatur. Dari dimensi praktis, luaran riset ini diestimasikan dapat berfungsi sebagai instrumen evaluasi bagi UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang dalam menata intensitas tugas dan membangun iklim

kerja yang lebih suportif, sehingga ketaatan pegawai dapat terdongkrak demi tercapainya mutu pelayanan kesehatan publik yang semakin prima.

Telaah ilmiah ini turut diperkuat oleh sejumlah rujukan riset empiris terdahulu yang relevan. Anwar dan Yusuf (2023) mengindikasikan bahwa intensitas beban tugas secara terpisah berkorelasi positif terhadap tingkat kepatuhan kerja staf puskesmas, bertolak belakang dengan temuan Telani dan Dudija (2025) yang merekam adanya hubungan negatif serta bermakna antara tekanan tugas dan kedisiplinan pegawai rumah sakit. Di sisi lain, temuan yang dikemukakan oleh Chandra et al. (2024) serta Putri dan Atidira (2025) menunjukkan bahwa kondisi psikososial lingkungan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kedisiplinan aparatur sipil negara. Di samping itu, hasil penelitian Kumala dan Setiawan (2023) bersama Ndandara et al. (2022) menegaskan bahwa faktor beban kerja dan atmosfer lingkungan secara simultan berpengaruh nyata terhadap tingkat kepatuhan pegawai. Variasi arah pengaruh dalam berbagai literatur terdahulu tersebut menyiratkan bahwa korelasi antara intensitas tugas, iklim kerja psikososial, dan kedisiplinan masih memerlukan pendalaman lebih lanjut melalui latar serta subjek riset yang berbeda, termasuk pada kalangan bidan berstatus aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang.

## METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan kerangka kuantitatif yang dikombinasikan melalui pendekatan deskriptif serta asosiatif. Metode deskriptif difungsikan guna memotret gambaran aktual mengenai intensitas tugas, iklim psikososial kerja, serta tingkat kepatuhan pegawai pada kalangan bidan berstatus aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang. Di sisi lain, format asosiatif dimanfaatkan untuk menguji bentuk pengaruh variabel beban tugas beserta suasana lingkungan kerja nonfisik terhadap ketaatan kedinasan, baik melalui penelaahan terpisah maupun simultan secara kolektif.

### Operasionalisasi Variabel

Studi ini mencakup dua prediktor bebas serta satu variabel terikat. Kelompok variabel bebas terdiri atas intensitas beban tugas ( $X_1$ ) serta iklim lingkungan kerja nonfisik ( $X_2$ ), sementara variabel terikatnya adalah tingkat kepatuhan kerja ( $Y$ ). Seluruh variabel tersebut diuraikan ke dalam pelbagai indikator empiris yang berlandaskan pada rujukan teoretis, serta dikuantifikasi mempergunakan instrumen skala *Semantic Differential* dalam rentang skor 1 sampai dengan 5.

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

| Variabel              | Sub Variabel    | Indikator                                                                        | Skala                 |
|-----------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Beban Kerja ( $X_1$ ) | Tuntutan Fisik  | • Tingkat aktivitas fisik dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.               | Semantic Differential |
|                       |                 | • Tingkat tenaga fisik yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.            |                       |
|                       | Usaha           | • Tingkat energi yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.                  | Semantic Differential |
|                       |                 | • Tingkat fokus yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.                   |                       |
|                       | Tuntutan Mental | • Tingkat konsentrasi yang diperlukan saat melaksanakan tugas pelayanan.         | Semantic Differential |
|                       |                 | • Tingkat kesulitan pekerjaan yang menuntut pemikiran dan pengambilan keputusan. |                       |

|                                 |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |
|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | Tuntutan Waktu              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat tekanan waktu yang dirasakan saat menyelesaikan tugas.</li> <li>• Tingkat kecepatan kerja yang dituntut dalam melaksanakan tugas pelayanan.</li> <li>• Tingkat tuntutan akibat tugas mendesak atau pelayanan darurat yang harus segera ditangani.</li> </ul> | Semantic Differential |
|                                 | Tingkat Frustrasi           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat tekanan yang muncul akibat pegawai harus menyelesaikan tugas dengan standar dan waktu tertentu.</li> <li>• Tingkat kejenuhan akibat pekerjaan yang berulang.</li> </ul>                                                                                      | Semantic Differential |
|                                 | Hubungan Rekan Kerja        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kelancaran komunikasi antar pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.</li> <li>• Kelancaran koordinasi antar pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.</li> </ul>                                                                                                              | Semantic Differential |
|                                 | Hubungan dengan Atasan      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kelancaran komunikasi antara pegawai dengan atasan.</li> <li>• Kelancaran koordinasi dari atasan dengan bawahan dalam pekerjaan.</li> </ul>                                                                                                                          | Semantic Differential |
|                                 | Pengawasan                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pemantauan atasan terhadap pelaksanaan</li> <li>• Tingkat evaluasi kerja terhadap hasil pekerjaan.</li> </ul>                                                                                                                                                | Semantic Differential |
|                                 | Suasana Kerja               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>• Tingkat dukungan suasana kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.</li> </ul>                                                                                                                                  | Semantic Differential |
|                                 | Sistem Pemberian Imbalan    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kejelasan pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai</li> <li>• Keadilan pemberian penghargaan dalam organisasi.</li> </ul>                                                                                                                        | Semantic Differential |
|                                 | Kepatuhan Aturan Waktu      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepatuhan pegawai dalam datang ke tempat kerja.</li> <li>• Kepatuhan pegawai dalam pulang sesuai jam kerja.</li> <li>• Kepatuhan pegawai dalam menggunakan waktu istirahat sesuai ketentuan.</li> </ul>                                                              | Semantic Differential |
|                                 | Kepatuhan Perilaku Kerja    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesesuaian pelaksanaan tugas dengan jabatan dan tanggung jawab.</li> <li>• Kepatuhan terhadap prosedur kerja yang berlaku</li> </ul>                                                                                                                                 | Semantic Differential |
|                                 | Kepatuhan Peraturan Lainnya | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepatuhan terhadap tata tertib yang berlaku dalam organisasi.</li> <li>• Kepatuhan pegawai terhadap ketentuan organisasi yang berlaku.</li> </ul>                                                                                                                    | Semantic Differential |

Sumber: Angwen, (2018); Fitriani et al. (2019); Pranitasari & Khotimah (2021), diolah kembali.

### Teknik Pengumpulan Data

Klasifikasi sumber perolehan data dalam riset ini terbagi menjadi dua kategori utama, yakni data primer dan data sekunder. Pelacakan data primer dieksekusi lewat penyebaran instrumen kuesioner kepada keseluruhan populasi bidan berstatus aparatur sipil negara, yang kemudian diperkaya dengan sesi wawancara mendalam bersama pimpinan puskesmas, kepala tata usaha, serta koordinator bidan. Sebaliknya, perolehan data sekunder ditempuh melalui

telaah kepustakaan dan studi dokumentasi yang mencakup arsip tingkat kehadiran, rekapitulasi survei kepuasan pegawai, dokumen sasaran kinerja pegawai, serta berbagai berkas pendukung lain yang relevan dengan ruang lingkup investigasi ilmiah tersebut.

### **Populasi dan Responden**

Keseluruhan populasi dalam studi ini terdiri atas 30 orang bidan aparatur sipil negara yang bertindak sebagai responden pengisi instrumen untuk variabel beban kerja dan kondisi psikososial lingkungan kerja, ditambah dengan seorang kepala puskesmas yang bertindak sebagai penilai untuk variabel kedisiplinan pegawai. Meninjau terbatasnya karakteristik populasi yang tersedia, strategi penarikan sampel yang diterapkan adalah teknik sensus atau sampling jenuh, di mana keseluruhan populasi dilibatkan secara menyeluruh tanpa ada yang dikecualikan, sehingga akumulasi subjek penelitian secara keseluruhan berjumlah 31 orang.

### **Teknik Pengukuran Data**

Pengumpulan data dalam riset ini memanfaatkan instrumen berformat skala *Semantic Differential* melalui rentang skala penilaian dari angka 1 hingga 5, di mana angka 1 merepresentasikan penilaian pada kutub yang paling negatif, sebaliknya angka 5 mencerminkan penilaian pada kutub paling positif. Guna mempermudah proses pembacaan serta interpretasi temuan empiris, rerata skor jawaban dari para responden selanjutnya diklasifikasikan ke dalam lima kategori tingkatan penjenjangan.

### **Uji Instrumen Penelitian**

Sebelum diterapkan secara operasional dalam proses pengumpulan data penunjang riset, instrumen penelitian wajib melalui tahapan uji kualitas melalui pengujian validitas serta reliabilitas. Prosedur validasi instrumen dievaluasi dengan menerapkan teknik korelasi Product Moment, sedangkan evaluasi tingkat reliabilitas internal instrumen dikalkulasikan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana seluruh rangkaian komputasi statistik tersebut diolah dengan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27.

### **Teknik Analisis Data**

Pelaksanaan pengolahan data menerapkan metode deskriptif serta asosiatif. Pendekatan deskriptif difungsikan guna memaparkan keadaan setiap variabel berlandaskan skor rerata tanggapan responden. Sementara itu, metodologi kuantitatif berparadigma asosiatif didayagunakan untuk menguji taraf signifikansi dampak beban tugas dan iklim kerja psikososial terhadap kepatuhan kerja melalui penerapan analisis regresi linear berganda serta koefisien determinasi. Sebelum proses estimasi regresi dieksekusi, rancangan persamaan tersebut wajib melalui serangkaian pengujian prasyarat statistik, yang mencakup evaluasi normalitas, uji multikolinieritas, serta deteksi heteroskedastisitas, demi memastikan bahwa model yang terbentuk telah memenuhi standar validitas secara menyeluruh.

### **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dijalankan guna membuktikan keberadaan korelasi yang bermakna dan dapat diandalkan antara prediktor bebas, yakni beban kerja serta iklim lingkungan kerja nonfisik, terhadap variabel terikat berupa kedisiplinan kerja, baik melalui tinjauan terpisah maupun bersama-sama. Temuan dari tahapan uji ini nantinya difungsikan sebagai fondasi utama dalam merumuskan kesimpulan akhir yang menentukan keputusan penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis penelitian.

### **Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian parsial melalui uji t dieksekusi guna menetapkan besaran pengaruh masing-masing variabel eksogen secara individual terhadap variabel endogen, dengan cara memperhadapkan nilai t hitung dan nilai t tabel. Sasaran fundamental dari mekanisme ini adalah menguji tingkat signifikansi dampak dari setiap prediktor terhadap variabel respons. Berdasarkan rujukan literatur dari Sugiyono (2025), persamaan matematis yang diaplikasikan guna menguji parameter koefisien regresi secara parsial dijabarkan sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

- $r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan
- $n$  = Jumlah sampel
- $t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonstruksikan dengan  $t_{tabel}$

Penetapan taraf signifikansi ditentukan sebesar 5 persen dengan perhitungan derajat kebebasan yang dinyatakan melalui persamaan  $df = (n - k - 1)$ , di mana simbol  $n$  melambangkan keseluruhan jumlah subjek penelitian. Di samping itu, perumusan hipotesis penelitian dijabarkan sebagai berikut:

- a. Hipotesis statistik terkait dampak variabel Beban Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y).
  - $H_0: \beta_1 \leq 0$  (Beban Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Bidan ASN UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang).
  - $H_a: \beta_1 > 0$  (Beban Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pada Bidan ASN UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang).
- b. Hipotesis statistik terkait dampak variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y).
  - $H_0: \beta_2 \leq 0$  (Lingkungan Kerja Non Fisik tidak memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Bidan ASN UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang).
  - $H_a: \beta_2 > 0$  (Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pada Bidan ASN UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang).

#### 1. Uji Simultan (Uji F)

Evaluasi simultan lewat pemanfaatan uji F dijalankan guna mengukur ada atau tidaknya pengaruh seluruh variabel eksogen secara kolektif terhadap variabel endogen. Tahapan pemeriksaan ini dieksekusi dengan memperhadapkan nilai F hitung dan F tabel di dalam tabel analisis ragam, seraya memberlakukan taraf signifikansi pada tingkat 5 persen serta menetapkan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k$  dan penyebut sebesar  $(n - k - 1)$ , dengan ketentuan bahwa  $n$  menyimbolkan jumlah keseluruhan subjek riset dan  $k$  menyatakan banyaknya prediktor. Berdasarkan referensi dari Sugiyono (2025), rumusan matematis yang diaplikasikan guna menguji koefisien regresi secara bersama-sama diuraikan sebagai berikut:

$$f_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F hitung  
 n = Jumlah responden  
 k = Banyaknya variabel penelitian  
 R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

Adapun perumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- Ho :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$  (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja pada bidan ASN UPTD Puskesmas Rawat Inap).
- Ha :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja bidan ASN UPTD Puskesmas Rawat Inap).

Guna memastikan apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) perlu ditolak atau diterima, pengujian dijalankan dengan cara meninjau perbandingan antara besaran nilai  $F_{hitung}$  dan nilai  $F_{tabel}$  melalui ketentuan kriteria berikut:

- Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang mengisyaratkan bahwa seluruh variabel independen (X) secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- Apabila nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen (X) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja pada Bidan ASN UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum diaplikasikan untuk menelaah pengaruh antarvariabel, instrumen pengumpulan data diwajibkan melalui tahapan uji validitas dan reliabilitas dengan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27. Keabsahan instrumen diukur melalui metode korelasi skor butir terhadap skor total menggunakan teknik Product Moment, di mana suatu butir pertanyaan dinyatakan valid manakala besaran koefisien korelasi  $r_{hitung}$  melampaui nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361 pada taraf signifikansi 5 persen dengan melibatkan 30 subjek responden.

**Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

| Variabel                        | Jumlah Butir | Rentang r Hitung | r Tabel | Keterangan          |
|---------------------------------|--------------|------------------|---------|---------------------|
| Beban Kerja (X1)                | 11           | 0,421 - 0,818    | 0,361   | Seluruh butir valid |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | 10           | 0,593 - 0,760    | 0,361   | Seluruh butir valid |
| Disiplin Kerja (Y)              | 7            | 0,829 - 0,909    | 0,361   | Seluruh butir valid |

*Sumber: Hasil Output Program SPSS 27, Diolah Kembali 2026*

Berdasarkan sajian data empiris pada tabel tersebut, seluruh koefisien korelasi dari setiap item pernyataan pada konstruk beban kerja, lingkungan kerja nonfisik, serta disiplin kerja melampaui ambang batas 0,361. Konsekuensinya, seluruh butir instrumen dikonfirmasi sah

dan memenuhi kelayakan metodologis untuk dioperasionalkan sebagai alat ukur dalam investigasi ini.

Berkenaan dengan hal tersebut, prosedur estimasi konsistensi internal dilanjutkan melalui evaluasi nilai Cronbach's Alpha pada setiap dimensi terhadap standar baku minimal sebesar 0,60. Suatu perangkat riset dapat dikategorikan mempunyai taraf keandalan yang memadai manakala besaran koefisien reliabilitas yang diperoleh terbukti melampaui ambang batas tersebut.

**Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                        | Jumlah Item | Cronbach Alpha | Nilai Standar | Keterangan |
|---------------------------------|-------------|----------------|---------------|------------|
| Beban Kerja (X1)                | 11          | 0,887          | 0,60          | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | 10          | 0,848          | 0,60          | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (Y)              | 7           | 0,942          | 0,60          | Reliabel   |

*Sumber: Hasil Output Program SPSS 27, Diolah Kembali 2026*

Merujuk pada pencapaian koefisien Cronbach's Alpha, ketiga konstruk yang diuji terbukti melampaui batas minimum 0,60. Dengan demikian, instrumen riset ini secara keseluruhan dinyatakan mempunyai taraf reliabilitas serta konsistensi internal yang memadai untuk dioperasionalkan dalam mengukur variabel beban tugas, iklim kerja psikososial, serta kepatuhan kerja secara akurat.

#### **Uji Asumsi Klasik**

Model regresi linear berganda diterapkan guna menjawab rumusan persoalan mengenai signifikansi dampak beban tugas serta iklim kerja psikososial terhadap tingkat kepatuhan kerja bidan aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang. Pemanfaatan kerangka matematis ini diarahkan untuk membangkitkan fungsi estimasi yang memenuhi standar Best Linear Unbiased Estimator, di mana rancangan model tersebut wajib melampaui rangkaian prasyarat Ordinary Least Square. Berdasarkan rujukan pustaka dari Ghazali (2018), mekanisme pengujian asumsi klasik dalam investigasi ini mencakup evaluasi normalitas sebaran data, deteksi multikolinieritas, serta uji heteroskedastisitas.

##### **a. Uji Normalitas**

Prosedur pengujian normalitas data dalam investigasi ini memanfaatkan uji Shapiro-Wilk dengan berpegang pada kriteria nilai signifikansi di atas 0,05. Berdasarkan output analisis empiris, dihasilkan koefisien signifikansi sebesar 0,242. Temuan tersebut mengonfirmasi bahwa seluruh sebaran data memenuhi asumsi kenormalan statistik karena berada di atas taraf signifikansi yang ditentukan. Dengan demikian, dapat dikonfirmasi bahwa himpunan data yang dianalisis dalam studi ini telah menyebar secara normal.

##### **b. Uji Multikolinearitas**

Merujuk pada hasil pemeriksaan multikolinieritas yang melibatkan prediktor beban tugas dan iklim kerja psikososial terhadap kepatuhan kerja, tercatat nilai *tolerance* sebesar 0,955 yang melampaui ambang batas minimum 0,10, serta besaran *Variance Inflation Factor* senilai 1,047 yang berada jauh di bawah batasan maksimal 10,00. Bukti empiris tersebut menegaskan ketiadaan indikasi gangguan multikolinieritas di antara variabel-variabel penjelas. Imbasnya, dapat dipastikan bahwa kerangka regresi yang diestimasi telah terbebas secara statistik dari persoalan korelasi antarvariabel eksogen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan keluaran pemeriksaan heteroskedastisitas pada konstruk beban tugas dan iklim kerja psikososial terhadap kepatuhan kerja, teridentifikasi bahwa seluruh koefisien signifikansi melampaui taraf 0,05, yakni masing-masing bernilai 0,196 untuk prediktor beban tugas dan 0,261 untuk variabel iklim kerja psikososial. Temuan empiris tersebut menyaratkan ketiadaan variasi residual yang fluktuatif antarpengamatan di dalam kerangka regresi. Dengan begitu, dapat dikukuhkan bahwa model regresi yang diterapkan telah memenuhi prasyarat homoskedastisitas atau sepenuhnya terbebas dari kendala heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Perhitungan model regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah serta besar dampak variabel prediktor kepuasan kerja dan beban tugas terhadap tingkat kinerja pegawai sebagai variabel respons.

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda**

| VARIABEL                              | UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS |
|---------------------------------------|-----------------------------|
|                                       | B                           |
| Constant                              | 22,753                      |
| Beban Kerja                           | -0,475                      |
| Lingkungan Kerja Non Fisik            | 0,512                       |
| Dependen Variabel: Disiplin Kerja (Y) |                             |

Sumber: Hasil Output Program SPSS 27, Diolah Kembali 2026

Merujuk pada paparan data empiris yang tersaji dalam tabel tersebut, kalkulasi analisis regresi linear berganda memunculkan format persamaan matematis di bawah ini:

$$Y = 22,753 - 0,475 X_1 + 0,512 X_2$$

Penjabaran serta interpretasi mendalam terhadap estimasi model persamaan regresi linear berganda tersebut dijabarkan melalui poin-poin analitis berikut:

- Nilai konstanta sebesar 22,753 mengonfirmasi bahwa apabila seluruh variabel penjelas, yakni beban tugas dan iklim lingkungan kerja nonfisik, berada pada posisi konstan atau bernilai nol, maka level kedisiplinan kerja secara baseline akan berada pada angka 22,753 satuan.
- Parameter regresi pada prediktor beban tugas menampilkan arah korelasi negatif senilai -0,475, yang mengindikasikan bahwa setiap eskalasi satu satuan pada beban kerja akan berdampak langsung terhadap penyusutan taraf kepatuhan kerja sebesar 0,475, dengan catatan seluruh variabel eksogen lainnya berada pada posisi tetap.
- Besaran parameter untuk variabel iklim kerja psikososial memaparkan arah korelasi positif bernilai 0,512, yang menyimbolkan bahwa tiap lonjakan satu satuan pada mutu lingkungan kerja nonfisik bakal mendongkrak taraf kepatuhan kerja sebesar 0,512, manakala variabel prediktor lain dikondisikan tetap.

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Bidan ASN UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang Seacara Parsial**

Tingkat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel respons secara parsial dapat dicermati lewat hasil kalkulasi regresi linear berganda yang disajikan dalam tabel 4.1. Eksistensi pengaruh parsial beban tugas terhadap tingkat kedisiplinan kerja terefleksi secara

jelas melalui perolehan koefisien *Unstandardized Coefficients B* senilai -0,475, yang mengindikasikan kontribusi pengaruh sebesar 47,5 persen. Temuan kuantitatif tersebut menegaskan bahwa beban tugas secara otonom memegang peranan yang substansial dalam memproyeksikan fluktuasi tingkat kedisiplinan pegawai di instansi terkait.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja pada Bidan ASN UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang Secara Parsial**

Besarnya magnitudo dampak variabel independen terhadap variabel respons secara parsial dapat dievaluasi melalui keluaran analisis regresi linear berganda yang terangkum dalam tabel 4.1. Berdasarkan rujukan empiris tersebut, pengaruh parsial iklim lingkungan kerja nonfisik terhadap kedisiplinan kerja terefleksi dari perolehan nilai *Unstandardized Coefficients B* sebesar 0,512, yang merepresentasikan kontribusi pengaruh sebesar 51,2 persen. Temuan tersebut mengonfirmasi bahwa faktor lingkungan kerja nonfisik secara otonom memegang peranan krusial dalam membentuk level kedisiplinan kerja dengan tingkat signifikansi yang tergolong tinggi.

#### **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja pada Bidan ASN UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang**

Penelitian ini juga menelaah sejauh mana daya tampung kerangka regresi dalam merangkum fluktuasi variabel respons. Manakala besaran koefisien determinasi atau nilai  $R^2$  mendekati titik nol, daya prediksinya dalam memetakan dinamika variabel endogen dinilai kian renta. Sebaliknya, tatkala angka tersebut merapat ke angka satu, kapasitas model dalam menyarikan tautan variabel terikat dipandang kian tangguh. Berdasarkan keluaran pengolahan data via perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27, ikhtisar model itu dipaparkan lewat tabel berikut:

**Tabel 5 Hasil Olah Data Pengaruh Variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pada Bidan ASN UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang**

| Model         | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error | Durbin-Watson |
|---------------|-------|----------|-------------------|------------|---------------|
| Model regresi | 0,805 | 0,649    | 0,623             | 4,488      | 1,381         |

Sumber: Hasil Output Program SPSS 27, Diolah Kembali 2026

Merujuk pada sajian empiris dalam tabel 5, besarnya magnitudo pengaruh simultan antara beban tugas dan iklim lingkungan kerja nonfisik terhadap kedisiplinan kerja direfleksikan melalui perolehan koefisien determinasi sebesar 0,649. Bukti kuantitatif tersebut menegaskan bahwa fluktuasi kolektif dari konstruk beban tugas serta iklim kerja psikososial sanggup menerangkan dinamika kepatuhan kerja bidan aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang sebesar 64,9 persen, yang diklasifikasikan mempunyai taraf pengaruh signifikan. Di sisi lain, sisa proporsi sebesar 35,1 persen menyimbolkan andil dari berbagai elemen luar di luar cakupan variabel yang diteliti dalam riset ini.

Besaran koefisien determinasi tersebut memiliki keterkaitan yang selaras dengan temuan riset Kumala dan Setiawan (2023), yang turut mengonfirmasi bahwa beban tugas serta kondisi lingkungan kerja memegang andil substansial dalam menerangkan fluktuasi kedisiplinan pegawai ASN. Oleh karena itu, kedua aspek tersebut dinilai sangat krusial untuk dijadikan

fokus utama perumusan kebijakan strategis oleh instansi demi mendongkrak tingkat kedisiplinan pegawai.

### Uji Hipotesis

Mekanisme pengujian hipotesis dijalankan demi memverifikasi keabsahan dampak, baik secara parsial maupun bersama-sama, antara prediktor beban kerja dan iklim kerja psikososial terhadap taraf kepatuhan kerja bidan aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang. Langkah analitis ini krusial guna menetapkan konfirmasi atau penolakan atas dugaan sementara riset yang diajukan. Berlandaskan kerangka metodologis yang dirumuskan, pemeriksaan hipotesis itu diuraikan lewat metode uji parsial ( $t$ ) serta uji simultan ( $F$ ) dengan perincian sebagai berikut:

#### 1. Uji Parsial (Uji $t$ )

Penerapan uji parsial atau uji  $t$  bertujuan untuk menilai signifikansi pengaruh tiap-tiap variabel eksogen secara mandiri terhadap variabel respons. Telaah analitis ini dipusatkan guna menguji dugaan sementara terkait dampak konstruk beban tugas terhadap tingkat kepatuhan kerja. Mekanisme penetapan untuk menerima atau menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) disandarkan pada komparasi antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  merujuk pada ketentuan baku berikut:

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang mengonfirmasi bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel disiplin kerja.
- b. Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang mengindikasikan bahwa variabel beban kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

Di samping itu, prosedur pemeriksaan parsial tersebut juga dimanfaatkan guna menakar signifikansi efek variabel iklim kerja psikososial terhadap taraf kepatuhan kerja. Langkah penerimaan atau penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditentukan lewat perbandingan antara besaran  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan mengacu pada ketentuan baku berikut:

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang mengonfirmasi bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel disiplin kerja.
- b. Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang mencerminkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

Prosedur komputasi tersebut dieksekusi menggunakan aplikasi SPSS guna menjamin akurasi dalam pelaksanaan uji parsial. Di samping itu, peneliti diwajibkan untuk mengkalkulasi besaran derajat kebebasan terlebih dahulu sebagai parameter esensial dalam menentukan nilai  $t$  tabel melalui rumusan matematis berikut:

$$Df = N - K - 1$$

Keterangan:

N= Jumlah Responden

K= Jumlah Variabel

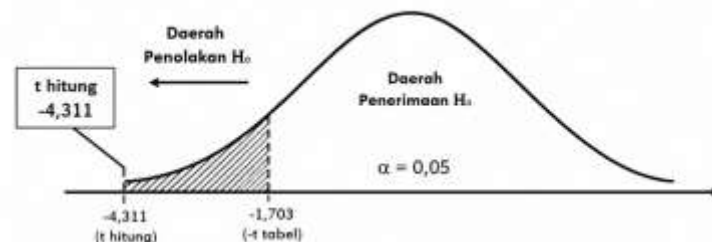
Berdasarkan kalkulasi tersebut, nilai derajat kebebasan (degrees of freedom) yang digunakan adalah 30 minus 2 minus 1 sama dengan 27, hingga didapatkan angka  $t_{\text{tabel}}$  senilai 1,703. Adapun hasil komputasi lebih lanjut dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 6 Uji Parsial Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja**

| VARIABEL | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Sig.  | Prob | KETERANGAN  |
|----------|---------------------|--------------------|-------|------|-------------|
| X1       | -4,311              | 1,703              | 0,000 | 0,05 | Berpengaruh |
| X2       | 4,558               | 1,703              | 0,000 | 0,05 | Berpengaruh |

Sumber: Hasil Output Program SPSS 27, Diolah Kembali 2026

Selanjutnya, penyajian visual serta pemaparan komprehensif mengenai hasil pengujian satu pihak (*one-tailed test*) antara konstruk kondisi fisik ruang kerja terhadap tingkat kepuasan pegawai dapat dijabarkan melalui uraian berikut:



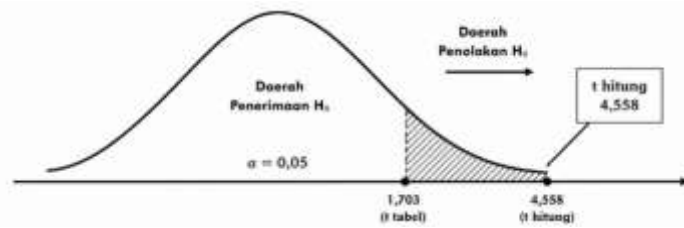
**Gambar 1 Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Sumber : Hasil Output Program SPSS Versi 27, Diolah Kembali 2026

Berdasarkan keluaran pemeriksaan parsial, nilai  $t_{\text{hitung}}$  atas pengaruh iklim kerja psikososial terhadap taraf kepatuhan kerja menorehkan angka -4,311. Posisi tersebut melampaui batas kritis karena  $-4,311 < 1,703$ , diiringi tingkat probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga secara empiris menegaskan penolakan  $H_0$  sekaligus penerimaan  $H_a$ . Temuan empiris tersebut merefleksikan bahwa beban kerja memberikan implikasi negatif terhadap kedisiplinan kerja bidan ASN di UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang, di mana eskalasi beban tugas secara linier berkorelasi dengan penurunan tingkat kedisiplinan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa manakala para pegawai di fasilitas kesehatan tersebut dihadapkan pada lonjakan beban kerja, baik yang bermanifestasi sebagai tuntutan fisik, tekanan psikologis, keterbatasan waktu, maupun kejenuhan operasional, situasi tersebut berpotensi mereduksi komitmen kedisiplinan mereka. Argumen teoretis ini diperkuat oleh pandangan Telani dan Dudija (2025) yang menggarisbawahi bahwa beban tugas mempunyai korelasi berlawanan arah serta bermakna terhadap kepatuhan kerja, di mana kian berat tanggungan yang diemban, kian masif pula penurunan kedisiplinan yang timbul.

Kendati demikian, kontras dengan temuan utama tersebut, studi yang dilakukan oleh Anwar dan Yusuf (2023) terhadap pegawai di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima justru mengidentifikasi bahwa beban tugas secara parsial berkorelasi positif dengan kedisiplinan kerja. Dinamika ini mengindikasikan bahwa arah pengaruh beban kerja terhadap kedisiplinan masih memperlihatkan keragaman antroobjek penelitian, sehingga menuntut perlunya analisis mendalam terhadap karakteristik pekerjaan di masing-masing instansi.

Berikutnya, visualisasi data beserta ulasan mendalam terkait keluaran pemeriksaan satu sisi untuk variabel iklim kerja psikososial terhadap taraf kepatuhan kerja dapat disimak lewat uraian berikut:



**Gambar 2 Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja**

Sumber : Hasil Output Program SPSS Versi 27, Diolah Kembali 2026

Berdasarkan keluaran pengujian parsial, besaran  $t_{hitung}$  atas pengaruh iklim kerja psikososial terhadap taraf kepatuhan kerja menorehkan angka 4,558. Posisi tersebut melampaui batas kritis lewat perbandingan  $4,558 > 1,703$ , diiringi tingkat probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  yang secara empiris memastikan penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ . Bukti lapangan itu menyimpulkan bahwa suasana psikososial tempat bekerja menyumbang pengaruh searah bagi kedisiplinan kerja bidan aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang; artinya, kian harmonis kondisi nonfisik yang dirasakan staf, kian tinggi pula derajat kepatuhan kerjanya. Kondisi ini merefleksikan bahwa manakala para bidan ASN di instansi tersebut merasakan lingkungan kerja nonfisik yang harmonis, yang terejawantahkan melalui jalinan relasi interpersonal yang konstruktif antarrekan sejawat maupun dengan unsur pimpinan, situasi tersebut mampu menstimulasi pegawai untuk bersikap semakin taat dan disiplin dalam menunaikan kewajiban profesionalnya. Konklusi ini sejalan dengan hasil penelaahan Chandra et al. (2024) yang menggarisbawahi bahwa iklim kerja psikososial mempunyai tautan positif serta bermakna terhadap tingkat kepatuhan kerja, sehingga pembenahan mutu suasana nirfisik secara ajeg bakal bermuara pada peningkatan disiplin pegawai secara komprehensif.

Validitas temuan tersebut semakin terkonfirmasi oleh konklusi riset Putri dan Atidira (2025) serta Arifin dan Rizana (2024), yang secara empiris membuktikan bahwa iklim kerja psikososial memberikan dampak searah serta signifikan terhadap kedisiplinan kerja staf. Oleh karena itu, penguatan dan perbaikan mutu relasi interpersonal, baik di antara pimpinan maupun antarrekan sejawat, menjelma menjadi langkah strategis yang esensial dalam mendongkrak taraf kepatuhan di lingkungan instansi.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Pemeriksaan simultan, atau yang lazim dikenal sebagai uji  $F$ , dijalankan guna menakar kebermanaan pengaruh gabungan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Prosedur evaluasi ini dilakukan dengan mengontraskan besaran  $F_{hitung}$  melawan  $F_{tabel}$  melalui ketentuan penarikan konklusi di bawah ini:

- a. Jika angka  $F_{hitung}$  berada di atas  $F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima; hal ini memastikan bahwa seluruh prediktor secara kolektif menyumbang pengaruh yang bermakna bagi variabel dependen.

- b. Jika angka  $F_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $F_{tabel}$ , maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak; hal ini mencerminkan bahwa seluruh prediktor secara bersama-sama tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen.

Prosedur komputasi tersebut dieksekusi melalui aplikasi pengolahan data statistik, di mana peneliti terlebih dahulu diwajibkan untuk menentukan besaran nilai F tabel menggunakan rumusan matematis sebagai berikut:

$$F_{tabel} = K; N-K-1$$

Keterangan:

N= Jumlah Responden

K= Jumlah Variabel

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai F tabel sebesar tiga koma tiga lima yang didasarkan pada derajat kebebasan tertentu. Hasil pengolahan data secara lengkap dapat disimak melalui paparan berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji Simultan Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja**

| VARIABEL                                                           | Fhitung | Ftabel | Sig.  | Prob. | KETE-RANGAN |
|--------------------------------------------------------------------|---------|--------|-------|-------|-------------|
| Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja | 24,939  | 3,35   | 0,000 | 0,05  | Berpengaruh |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, Tahun 2026.

Melalui pengolahan data via perangkat lunak SPSS versi 27, terbukti bahwa fluktuasi pada taraf kepatuhan kerja dapat dijelaskan sepenuhnya lewat kontribusi gabungan antara variabel beban tugas dan iklim kerja psikososial. Hasil uji simultan tersebut menghasilkan perolehan nilai F hitung sebesar dua puluh empat koma sembilan tiga sembilan, yang secara signifikan melampaui nilai F tabel sebesar tiga koma tiga lima, serta disertai taraf signifikansi sebesar nol koma nol nol nol kurang dari nol koma nol lima yang mengonfirmasikan penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ . Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa tanggungan pekerjaan dan suasana psikososial secara kolektif memberikan pengaruh bermakna terhadap tingkat kepatuhan kerja bidan aparatur sipil negara di UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang, di mana kedua aspek tersebut bertindak sebagai determinan krusial dalam membentuk orientasi kepatuhan pegawai. Pengelolaan beban kerja yang selaras dengan kapasitas individu, dipadukan dengan penciptaan iklim lingkungan nonfisik yang suportif seperti keharmonisan relasi antarrekan sejawat maupun pimpinan, terbukti efektif dalam mengoptimalkan kedisiplinan bidan saat menunaikan kewajiban profesionalnya. Argumen teoretis ini diperkuat oleh konklusi riset Kumala dan Setiawan (2023) yang menggarisbawahi bahwa kuantitas pekerjaan serta iklim kerja psikososial secara serentak bertautan secara bermakna dengan taraf kepatuhan kerja pegawai aparatur sipil negara, sehingga pemeliharaan kondisi lingkungan yang kondusif dan proporsi beban tugas yang seimbang menjadi fondasi esensial dalam mewujudkan produktivitas serta kedisiplinan kerja yang optimal.

Validitas temuan tersebut semakin dikukuhkan melalui telaah empiris yang dijalankan oleh Ndandara et al. (2022) serta Susanto (2022), yang menyimpulkan bahwa beban tugas dan iklim lingkungan kerja secara simultan memegang peranan krusial terhadap fluktuasi tingkat

kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, penanganan serta optimalisasi kedua aspek tersebut secara terpadu harus direpresentasikan sebagai fokus prioritas bagi pihak manajemen instansi guna mendongkrak kepatuhan dan kedisiplinan kerja secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Merujuk pada hasil investigasi terhadap tiga puluh orang bidan aparatur sipil negara di lingkungan UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang, dapat ditarik garis besar bahwa aspek beban tugas berada pada tingkatan sedang dengan manifestasi tuntutan fisik sebagai dimensi paling dominan. Sebaliknya, iklim lingkungan kerja nonfisik tergolong dalam kategori cukup baik, di mana sistem kompensasi menempati posisi indikator tertinggi, sementara kualitas relasi antara pegawai dan pimpinan tercatat sebagai dimensi terendah. Di sisi lain, tingkat kedisiplinan kerja para bidan diklasifikasikan ke dalam kategori cukup patuh, kendati aspek ketaatan terhadap standar perilaku kerja masih memerlukan perbaikan intensif.

Hasil pengujian analitis membuktikan bahwa beban tugas memberikan korelasi negatif terhadap kedisiplinan, sehingga eskalasi beban kerja berbanding lurus dengan penurunan tingkat kepatuhan pegawai. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja nonfisik menunjukkan pengaruh positif, yang mengindikasikan bahwa perbaikan iklim kerja nonfisik akan mendongkrak kedisiplinan secara signifikan. Konklusi dari uji simultan tersebut turut mengonfirmasi bahwa beban tugas dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan memberikan implikasi nyata terhadap kedisiplinan kerja subjek penelitian. Berdasarkan kesimpulan tersebut, pihak manajemen UPTD Puskesmas Rawat Inap Ciranjang direkomendasikan untuk menata kembali proporsi beban tugas secara adil, memperbaiki kualitas komunikasi serta hubungan antara pimpinan dan bawahan, serta memperkuat penegakan aturan melalui program pembinaan dan evaluasi berkala. Bagi agenda riset di masa mendatang, disarankan untuk mengeksplorasi penambahan variabel alternatif, memperluas cakupan populasi objek kajian, serta menerapkan variasi metodologi yang lebih komprehensif guna menggali faktor penentu kedisiplinan tenaga kesehatan secara lebih mendalam.

## REFERENSI

- Angwen, D. G. (2018). Hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada PT Panggung Electric Citrabuana. *CALYPTRA*, 6(2), 577–586.
- Anwar, M. K., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 75–90.
- Badariati, Devi, R., & Parmin. (2022). Peran bidan di puskesmas terhadap pelayanan kesehatan ibu dan anak (ANC, dan ibu bersalin) pada masa era new normal covid-19 di Kota Palu. *Ghidza: Jurnal Gizi dan Kesehatan*, 6(2). <https://jurnal.fkm.untad.ac.id/index.php/ghidza/article/download/571/280>
- Chandra, F., Asnawi, R. A. A., & Saununu, S. J. (2024). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 72–83.
- Fitriani, D., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 10-19.

- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kumala, L., & Setiawan, N. (2023). The influence of work environment and workload on employee discipline at the Department of Manpower of North Sumatra Province. *Proceedings of the 2nd International Conference on Islamic Community Studies (ICICS): History of Malay Civilisation and Islamic Human Capacity and Halal Hub in the Globalization Era*, 962–974.
- Lytsy, P., & Friberg, E. (2020). *Psychosocial work environment: Health and well-being – Two systematic reviews*. Swedish Agency for Work Environment Expertise.
- Ndandara, V., Manafe, H. A., Yasinto, Y., & Man, S. (2022). Pengaruh beban kerja, dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap disiplin kerja karyawan (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Pasaribu, K. N., & Munthe, N. B. G. (2025). Evaluasi pelayanan obstetri neonatal emergensi (PONED) terhadap derajat kesehatan ibu di wilayah kerja Puskesmas Negeri Dolok Kecamatan Silou Kahean Kabupaten Simalungun. *Jurnal Kebidanan Kestra (JKK)*, 7(2), 170–176. <https://doi.org/10.35451/jkk.v7i2.2589>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1). 22–38.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Manufakturing Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 10–18. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Putri, M. A. M. C., & Atidira, R. (2025). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2). 746–755.
- Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Salvendy, G., & Karwowski, W. (Eds.). (2021). *Handbook of human factors and ergonomics* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai PT. Pratama Abadi Industri) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajmene sumber daya manusia jilid 1 dan 2 (Cet.13)*. Erlangga.
- Telani, S. G., & Dudija, N. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap disiplin kerja di RS Kartini Rangkasbitung. *e-Proceeding of Management*, 12(5), 4970–4982.