



SKETSA BISNIS

Journal homepage: <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS>

ISSN 2356-3672 E-ISSN 2460- 0989

Naskah Diterima : 03 Juli 2023

Diterima Publikasi : 20 September 2023

Beban Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan

Bhakti Hendrakusuma^{1*}, Ernani Hadiyati², Lely Nuryasinth³

^{1,2,3} Universitas Gajayana Malang, Jl. Mertojoyo Blk. L, Merjosari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, 65144, Indonesia

*) Penulis Korespondensi: bhakti@unigamalang.com

Abstract

The company, in its pursuit of achieving its objectives, places emphasis on both the workload and work discipline as crucial elements for achieving success. This study aims to explore the effects of workload and work discipline on employee performance. This research falls into the category of explanatory research and employs quantitative methods. The research sample comprises 70 individuals, and data were gathered through the use of questionnaires and observations. The data utilized in this study is considered primary data, sourced directly from its origins. Data analysis was carried out using the SPSS software. The findings of the research reveal that there exists a simultaneous as well as partial relationship between workload and work discipline in relation to employee performance. Significantly, work discipline exerts a more prominent influence on employee performance. The practical implication of this research is that company management should give due consideration to workload and work discipline, recognizing their impact on the achievement of organizational objectives. Strategies to enhance employee work discipline should be implemented in diverse ways to positively affect employee performance.

Keywords: Workload, Work Discipline and Employee Performance

Abstrak

Perusahaan, dalam upaya mencapai kesuksesan, mengutamakan baik beban kerja maupun disiplin kerja sebagai faktor kritis. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini masuk dalam kategori penelitian eksplanatori, menggunakan metode kuantitatif. Sebanyak 70 individu dipilih sebagai sampel penelitian, dan data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer, diperoleh langsung dari sumbernya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian mengungkapkan hubungan bersamaan dan sebagian antara beban kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Terutama, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa manajemen perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja dan disiplin kerja sebagai

faktor yang memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja karyawan perlu diperhatikan dalam berbagai cara untuk memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Produktivitas kerja merupakan poin penting yang mendukung perusahaan untuk tetap eksis dan unggul dalam persaingan global, hal ini mengakibatkan beberapa tantangan dan tuntutan yang dibebankan pada anggota organisasi ataupun pekerja, beberapa hal diantaranya; jam kerja, target, sumber daya memadai, kuantitas dan kualitas kerja, teknologi, dan lain sebagainya. Dimana apabila tuntutan kerja tidak seimbang dengan kemampuan kerja karyawan akan menyebabkan stres dan penurunan kinerja (Rohman & Ichsan, 2021; Dedy Fajar Kurnain, 2019)

Fenomena permasalahan terkait ketidakseimbangan kerja banyak sekali terjadi, salah satunya yang menjadi perbincangan khalayak umum adalah paradigma *hustle culture* yang merupakan Fenomena gaya hidup di mana individu mengarahkan hidup mereka sepenuhnya untuk bekerja, dengan mengorbankan hal-hal lain, telah menjadi suatu kecenderungan. Dalam konteks ini, individu mendedikasikan sebagian besar atau bahkan seluruh hidup mereka untuk pekerjaan, sementara aspek-aspek lain dalam kehidupan mereka terpinggirkan. Akibat dari fenomena ini adalah individu seringkali cenderung membandingkan diri mereka dengan orang lain, yang pada akhirnya dapat mengarah pada masalah kesehatan mental (Kurnia, 2023).

Disisi lain terdapat pula isu terkait permasalahan panjangnya jam kerja, ketidakseimbangan tuntutan kerja dan tuntutan hidup, kurangnya sumber daya serta pelatihan yang menghalangi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja (Aguk Sridaryono, 2019; Murnir, 2014) Pencapaian kinerja yang dihasilkan setiap pegawai tentunya berbeda-beda. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan membuat dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih mudah dan sebaliknya jika tingkat produktivitas atau pencapaian kinerjanya kurang optimal maka akan membuat stabilitas perusahaan terganggu. Jika masalah ini tidak diselesaikan, maka akan mempengaruhi pencapaian dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan di awal. Sehingga pimpinan perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik supaya kinerja karyawannya tetap terjaga stabil, dan jika kinerja meningkat maka hasil yang diperoleh oleh perusahaan akan meningkat. (Adi Neka Fatyandri & Michelle, 2021; Aisyah et al., 2023)

Syabani & Huda, (2020) mengindikasikan bahwa perusahaan sangat memerlukan karyawan yang mampu memberikan hasil kerja optimal atau kinerja tinggi, untuk

memastikan kelancaran, stabilitas, dan profitabilitas perusahaan. Salah satu faktor yang berdampak pada kinerja karyawan adalah tingkat beban kerja yang ditanggung oleh perusahaan. Tingkat beban kerja yang tinggi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan temuan Hastutiningsih, (2019) yang menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap beban kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Selain itu, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Tingkat kedisiplinan dapat dilihat dari sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Sinambela, (2019) mengemukakan bahwa peraturan diperlukan dalam menciptakan keteraturan di dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin karyawan di tempat kerja dianggap baik ketika karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasil observasi mengungkapkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Jika karyawan diberi terlalu banyak tugas dan tanggung jawab, kinerja mereka cenderung tidak optimal karena mereka memiliki waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan, dan terdapat pula masalah disiplin seperti seringnya karyawan datang terlambat, yang dapat memengaruhi kinerja secara negatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Tensan Indonesia, yakni perusahaan desain properti rumah kayu Jepang. Perusahaan ini dianggap relevan dengan pengambilan tema penelitian ini dikarenakan karyawan dalam bidang ini memiliki tuntutan kerja yang variatif seperti kualitas desain, keratifitas, efisiensi, keahlian teknis dan lain sebagainya.

Penelitian ini bertujuan untuk beberapa hal, pertama, menguji faktor-faktor penentu kinerja karyawan seperti beban kerja dan kedisiplinan kerja, kedua, untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dan tingkat disiplin kerja di tempat kerja, ketiga, mengukur kinerja pegawai dengan cara yang objektif mencakup pengukuran kuantitatif seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, dan efisiensi, serta pengukuran kualitatif seperti komitmen, inisiatif, dan kepuasan kerja.

2. Kerangka Teori

Kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan meliputi sejumlah faktor, seperti kualitas dan jumlah hasil kerja, keluaran yang dihasilkan, dan tingkat kehandalan dalam menjalankan tugas. Teori yang relevan dalam kerangka penelitian ini adalah teori kinerja kerja yang mengasumsikan bahwa berbagai perilaku yang ditampilkan oleh karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Teori ini menjadi dasar bagi penelitian ini dalam menggunakan variabel beban kerja dan disiplin kerja. Dimana menurut Tingkat beban kerja yang tinggi akan memberikan dampak terhadap hasil kinerja seorang karyawan. Menurut Hastutiningsih, (2019); Syabani & Huda, (2020) dalam hasil

penelitiannya diperoleh bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan mendorong kinerja karyawan secara signifikan. Adapun indikator beban kerja sebagai berikut: Pertama, dalam konteks pekerjaan, seorang karyawan memiliki pemahaman yang kuat terhadap pekerjaannya. Misalnya, jika seorang karyawan bekerja di bidang produksi, maka ia akan memiliki keterampilan dalam berinteraksi dengan mesin-mesin produksi. Kedua, penggunaan waktu kerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat membantu mengelola beban kerja karyawan (Koesomowidjojo, 2017). Namun, sayangnya, banyak organisasi tidak konsisten dalam menerapkan SOP ini, sehingga waktu kerja karyawan dapat menjadi terlalu panjang atau terlalu pendek. Ketiga, target kerja yang harus dicapai oleh karyawan akan secara langsung memengaruhi tingkat beban kerja yang mereka hadapi.

H1: Beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

H2a: Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas pegawai di dalam suatu organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi pada tingkat individu akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur, produktif, dan efisien. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung lebih fokus pada tugas-tugas mereka, mematuhi aturan dan prosedur perusahaan, dan menjalankan tanggung jawab mereka dengan konsisten (Simorangkir et al., 2023; Sinollah & Zaenulloh Amin, 2021). Dalam hasilnya, hal ini mengarah pada peningkatan produktivitas, pemenuhan tugas dengan tepat waktu, dan peningkatan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, disiplin kerja yang kuat juga mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan pegawai, sehingga menjaga kelancaran operasi organisasi. Selain itu, dampak positif dari disiplin kerja tidak hanya terbatas pada prestasi individu, tetapi juga berpengaruh pada kepuasan pelanggan, reputasi organisasi, dan potensi kemajuan karir yang lebih tinggi bagi para karyawan. Oleh karena itu, organisasi yang mendorong serta menjaga budaya disiplin kerja yang baik memiliki peluang yang lebih besar untuk meraih kesuksesan jangka panjang.

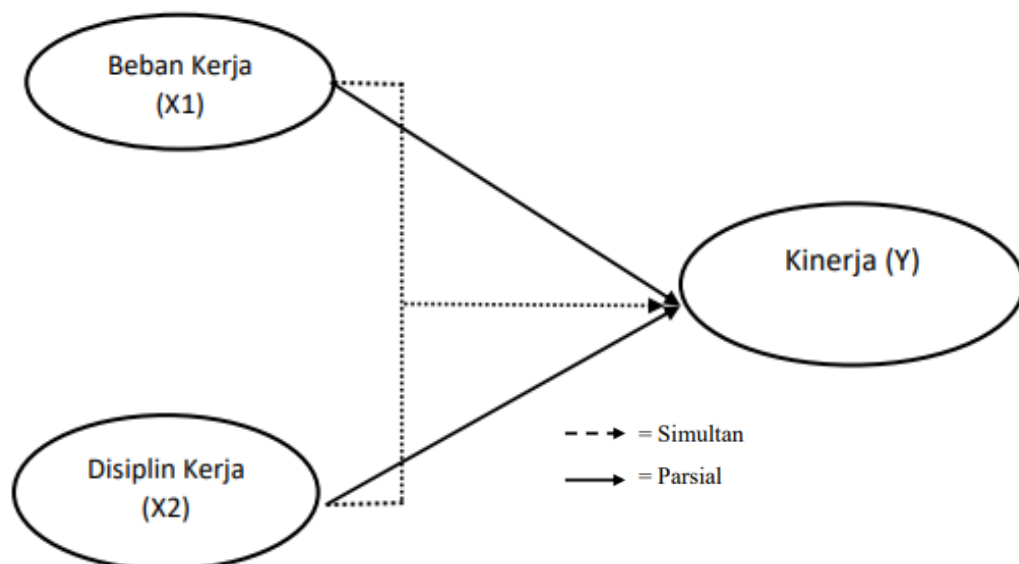
Menurut Alfiah, (2019) ada lima petunjuk disiplin kerja yang dapat diidentifikasi. Pertama, adalah kehadiran, yang seringkali mencerminkan disiplin kerja rendah jika seorang karyawan sering datang terlambat ke tempat kerja. Kedua, ketaatan terhadap peraturan kerja, mencerminkan sejauh mana seorang karyawan patuh terhadap aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Ketiga, ketaatan terhadap standar kerja mengukur sejauh mana seorang karyawan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas kerjanya. Keempat, tingkat kewaspadaan yang tinggi mencerminkan sikap hati-hati dan teliti yang diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Terakhir, etika kerja mengacu pada

perilaku yang mencerminkan tingkat disiplin atau ketidakdisiplinan dalam perilaku dan kinerja seorang pegawai.

H2 b : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

H3 : Disiplin kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai

Kinerja menggambarkan hasil kerja seorang anggota tim di dalam organisasi secara keseluruhan dan harus dapat diukur dengan jelas dan dinyatakan dalam angka (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan) (Sedarmayanti, 2019). Menurut Sinambela, (2019), kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan dalam menjalankan keahlian tertentu. Kinerja karyawan menjadi perhatian utama untuk menilai sejauh mana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Bangun, (2018), pengukuran kinerja karyawan antaralain; 1) Kuantitas; mengukur kinerja karyawan berdasarkan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam suatu periode waktu tertentu. 2) indikator kualitas menilai kesesuaian produk dengan keinginan dan kebutuhan customer, 3) indikator ketepatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. 4) indikator kehadiran mengukur sejauh mana karyawan mematuhi jadwal kerja yang telah ditentukan. 5) kemampuan kerja sama menilai kapasitas kerja tim dalam menyelesaikan tugas. Kerangka konsep penelitian adalah sebagai berikut;



Sumber: (Simorangkir et al., 2023; Sinollah & Zaenulloh Amin, 2021; Hastutiningsih, 2019; Syabani & Huda, 2020; Adi Neka Fatyandri & Michelle, 2021; Aisyah et al., 2023)

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

3. Metode

Penelitian dilakukan pada sebuah perusahaan swasta PT. Tensan Indonesia Sidoarjo, PT Tensan Indonesia memiliki 10 cabang perusahaan di Indonesia, adapun peneliti memilih sampel wilayah Sidoarjo dikarenakan memudahkan peneliti dengan alasan faktor kemudahan jaangkauan geografis dan dikarenakan perusahaan yang membutuhkan keterampilan pegawai dan kemampuan desain serta keahlian teknis salah satunya adalah perusahaan yang bergerak dibidang kreatifitas dan properti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT Tensan Sidoarjo. Jumlah pegawai yang bekerja di perusahaan ini mencapai 85 orang, dan kemudian dilakukan perhitungan probabilitas untuk menentukan sampel penelitian sejumlah 70 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan *software* statistik SPSS versi 29.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian dari 70 responden, diperoleh deskripsi karakteristik responden tentang identitas reponden yang dikategorikan menurut *gender*, usia dan tingkat Pendidikan. Selanjutnya sebaran jumlah responden laki – laki sebesar (44%) dan perempuan (56%) dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan tetap PT.Tensan Indonesia adalah perempuan. Berdasarkan usia diketahui 25-30 tahun (35%), 31-35 tahun (45%), 36-40 tahun (20%) hal ini dapat dijelaskan bahwa responden berjumlah paling banyak berusia diantara 31-35, perbandingannya cukup sedikit diantara usia 25-30. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai perusahaan sebelum berstatus pegawai tetap ada program magang dari perusahaan yang harus diikuti pegawai selama kurang lebih 5 tahun. Berdasarkan tingkat Pendidikan tingkat SMK/SMA berjumlah 90% dan D3-S1 berjumlah 10% hal ini dapat dijelaskan bahwa dominasi karyawan adalah lulusan SMA/SMK.

4.2 Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan untuk mengevaluasi keabsahan dari setiap instrumen yang digunakan dalam variabel penelitian. Informasi lebih lanjut dapat ditemukan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan	
				Valid (√)	Tidak Valid (X)
Beban Kerja	BK1	0.546	0.235	√	
	BK 2	0.656	0.235	√	
	BK 3	0.728	0.235	√	

	BK 4	0.687	0.235	√
	BK 5	0.808	0.235	√
	BK 6	0.703	0.235	√
Disiplin Kerja	DK1	0.774	0.235	√
	DK2	0.798	0.235	√
	DK3	0.821	0.235	√
	DK4	0.732	0.235	√
	DK5	0.628	0.235	√
	DK6	0.719	0.235	√
Kinerja Pegawai	KP1	0.704	0.235	√
	KP2	0.771	0.235	√
	KP3	0.692	0.235	√
	KP4	0.808	0.235	√
	KP5	0.680	0.235	√
	KP6	0.757	0.235	√

Sumber: Data Diolah 2023

Hasil yang tercantum dalam Tabel 1 menunjukkan setiap item memperoleh nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel (0.235), sehingga slirih item yang terkandung dalam instrumen untuk semua variabel dinilai sebagai valid.

4.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian dinilai dengan mempertimbangkan nilai Cronbach's Alpha. Informasi mengenai hasil pengujian reliabilitas dapat ditemukan dalam Tabel 2 untuk pemahaman yang lebih lengkap.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan Reliabel (√) Tidak Reliabel (X)
Beban Kerja	0.767	√
Disiplin Kerja	0.833	√
Kinerja	0.829	√

Sumber: Data Diolah, tahun 2023

Setiap instrumen memperoleh nilai Cronbach Alpha yang melebihi 0.6, artinya semua variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Arikunto, 2019).

4.4 Uji Asumsi

Uji normalitas bertujuan menilai apakah distribusi residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Asumsi ini dianggap terpenuhi jika residual dalam model berdistribusi normal. Uji normalitas residual pada model ini mengadopsi uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai yang dihasilkan nilai signifikansi yang melebihi 0.05, maka model regresi memiliki distribusi yang memenuhi syarat normal. Adapun hasil pengujian ditemukan nilai sebesar $0.200 > 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi residual model adalah normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Residual	0.200	Berdistribusi normal

Sumber: Data Diolah, 2023

4.5 Uji Multikolinieritas

Evaluasi selanjutnya terkait ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen dalam analisis regresi. Asumsi dalam regresi dianggap terpenuhi jika tidak ada tanda-tanda multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban kerja	0.712	1.405
Disiplin kerja	0.712	1.405

Sumber: Data Diolah 2023

Nilai VIF pada variabel prediktor kurang dari 10 dan nilai tolerance keseluruhan > 0.1 hal ini berarti tidak ada tanda-tanda multikolinieritas antara variabel independen.

4.6 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian selanjutnya adalah identifikasi ketidakseragaman dalam varian residual antar pengamatan dalam analisis. Penelitian ini menggunakan metode Glejser, dengan pelibatan regresi variabel independen terhadap nilai mutlak dari residual. Jika nilai yang dihasilkan melebihi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam data, begitu pula sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi
Beban kerja	0.199
Disiplin kerja	0.640

Sumber: Data Diolah 2023

Kedua variabel independen menunjukkan nilai sig. yang lebih besar dari 5% dimana dapat diinterpretasikan bahwa dalam data tersebut tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas, yang berarti homoskedastisitas.

4.7 Uji Simultan

Uji Simultan atau Uji F digunakan untuk mengevaluasi seluruh variabel prediktor pada variabel respon. Hasil dari uji F ini dapat ditemukan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Model	Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat Tengah	F	Sig.
Regresi	600.047	2	300.023	104.248	0.000

Model	Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat Tengah	F	Sig.
Residual	192.825	67	2.878		
Total	792.871	69			

Sumber: Data Diolah 2023

Nilai Sig. Yang dihasilkan sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini mengindikasikan baik beban kerja maupun kedisiplinan bersama-sama mempengaruhi kinerja. Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa dengan kapasitas fisik seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya harus berimbang dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga akan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hartono & Kusuma, (2020).

4.8 Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menilai secara terpisah berbagai variabel prediktor, pada variabel respon. Rincian hasil uji parsial dapat ditemukan dalam Tabel 7 untuk pemahaman yang lebih mendalam.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Variabel	Koefisien	Statistik-t	Nilai Sig
Beban kerja	0.333	5.484	0.000
Disiplin kerja	0.538	8.323	0.000

Sumber: Data Diolah 2023

Beban dan disiplin kerja memiliki nilai sig. masing-masing 0.000 atau secara terpisah, artinya masing-masing variabel prediktor secara terpisah berpengaruh pada variabel respon yakni kinerja karyawan.

4.9 Koefisien Determinasi

Evaluasi determinasi berisi identifikasi berapa banyak kontribusi variabel prediktor pada variabel respon atau dikenal sebagai uji R^2 . Pengujian ini memiliki rentang nilai antara 0-1.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R2	R2 Adjusted
Regresi	0.757	0.750

Sumber: Data Diolah 2023

Sesuai hasil uji koefisien determinasi yang disajikan di tabel 8 dijelaskan bahwa nilai R^2 *adjusted* sebesar 0.750. Sehingga dinyatakan bahwa seluruh variabel dependen memiliki kontribusi sebesar 75%, sisanya 25% dipengaruhi oleh prediktor lain.

4.10 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh positif signifikan yang ditemukan, mengindikasikan bahwa semakin perusahaan memusatkan perhatian pada beban kerja pegawai, semakin besar kemungkinan untuk mendorong optimalisasi kinerja. Karyawan pada PT Tensan perlu diberikan beban yang sesuai dengan kemampuan mereka pada level tertentu, apabila titik pemfokusan tersebut mengalami hasil yang stagnan maka perlu mempertimbangkan hal lain seperti peningkatan kemampuan atau pelatihan, fasilitas, upah, dan lain sebagainya (Aguk Sridaryono, 2019; Aisyah et al., 2023; Ismail, 2021). Hasil ini memperkuat pandangan bahwa faktor-faktor seperti penentuan target, pemberian tugas mendadak, dan tingkat kesulitan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif di PT Tensan. Penelitian serupa menemukan hasil yang sama pada objek beberapa perusahaan antaralain PT. Perkebunan Nusantara IV, PT. Perkebunan Nusantara III dan pada Bella Jaya PT Wajak (Badrianto et al., 2022; Buat et al., 2022; Manalu & Lubis, 2022; Muslih & Anshari Damanik, 2022).

4.11 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan dalam kinerja karyawan dapat dicapai melalui peningkatan disiplin kerja. Disiplin kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan mematuhi waktu dan aturan yang berlaku, tingkat disiplin kerja mereka akan semakin baik. Semakin disiplin karyawan PT. Tensan bergaris lurus dengan peningkatan kinerja, Oleh karena itu, disiplin kerja adalah faktor kunci yang penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan harus berupaya untuk menjaga tingkat disiplin kerja agar pekerjaan yang dihasilkan dapat mencapai tingkat yang maksimal, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rahmadania & Herminingsih (2021) di PT TJB, penelitian (Ghozali, 2018) di PT Gesit Nusa Tangguh. Dan selanjutnya Neksen et al., (2021); Hidayati et al., (2019); Widyani et al., 2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja mendukung kinerja karyawan secara signifikan. Berdasarkan hasil uji parsial, dapat ditegaskan bahwa disiplin kerja sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa budaya kedisiplinan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dijalankan oleh karyawan dengan baik, termasuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan mengikuti petunjuk yang diberikan oleh pimpinan mereka. Selain itu, hasil uji simultan juga menunjukkan bahwa kondisi fisik, mental, dan tingkat disiplin yang baik pada karyawan PT Tensan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

5. Kesimpulan Dan Saran

Variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan parsial pada kinerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menjaga Keseimbangan antara tugas yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas fisik yang mereka miliki. Dengan demikian karyawan dapat bekerja sesuai standard perusahaan dan secara kinerja dapat optimal dan terjaga, adapun hasil selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh lebih dominan pada kinerja karyawan, hal ini berarti disiplin kerja terbukti sebagai kunci utama keberhasilan perusahaan. Saran yang diajukan peneliti untuk perusahaan yaitu lebih ebih memperhatikan aspek kedisiplinan dalam lingkungan kerja. Ini dapat dilakukan melalui sosialisasi yang lebih baik terkait peraturan-peraturan perusahaan, serta upaya untuk memastikan bahwa karyawan memahami dan mematuhi aturan-aturan tersebut dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Para karyawan juga dianjurkan untuk melaksanakan tugas sesuai pembagian kerja yang telah dan terus meningkatkan kemampuan mereka. Penting juga untuk mengutamakan ketaatan dan disiplin terhadap peraturan perusahaan agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dengan mempertimbangkan aspek pendukung kinerja lainnya seperti pelatihan, komisi, keselamatan dan lainnya untuk memperdalam hasil penelitian, begitu pula dengan saran perluasan objek penelitian untuk generalisasi hasil penelitian.

6. Daftar Pustaka

- Adi Neka Fatyandri, & Michelle. (2021). Elemen Penting yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Empat di Batam. *SKETSA BISNIS*, 8(2). <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2686>
- Aguk Sridaryono. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *SKETSA BISNIS*, 6(2). <https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1705>
- Aisyah, S., Setyowaty, R., & Imron, M. (2023). Analisis Fungsi Koordinasi, Penilaian Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. *SKETSA BISNIS*, 10(1), 121–133. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS/article/view/4131>
- Alfiah, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (studi kasus Pada PT. X)*. Universitas Pertamina.
- Anak Agung Dwi Widyani, Ni Luh Karang Sri Maryani, & Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. (2019). Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *SKETSA BISNIS*, 6(2), 112–124. <https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1717>

- Artha Tri Hastutiningsih. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja. *Prosiding National Conference on Applied Business*, 8(4), 1–8.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Bangun, W. (2018). *Human Resource Management*. Erlangga.
- Buat, C. N., Farida, E., & Primanto, A. B. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS Wajak. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 11(25), 1–10.
- Dedy Fajar Kurnain. (2019). Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kediri. *SKETSA BISNIS*, 6(2). <https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1703>
- Ghozali. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT.SEMBILAN PILAR UTAMA). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Ismail, R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang. *SKETSA BISNIS*, 8(1). <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i1.2623>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- kurnia, ekaptiningrum. (2023). *Psikolog UGM Paparkan Bahaya Hustle Culture*. UGM. <https://ugm.ac.id/id/berita/23335-psikolog-ugm-paparkan-bahaya-hustle-culture/>
- Manalu, W. A., & Lubis, Y. (2022). Effect of Workload and Work Stress on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable in Rubber Plantation, Serdang II District, PT. Perkebunan Nusantara III. In *Journal of Management Journal homepage:www.enrichment.iocspublisher.org Enrichment: Journal of Management* (Vol. 12, Issue 2).
- Murnir, M. (2014). Analisa Performance Atribut Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. In *Jurnal Sketsa Bisnis* (Vol. 1, Issue 1).
- Muslih, M., & Anshari Damanik, F. (2022). Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.24>

- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- ROHMAN, M. A., & ICHSAN, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Simorangkir, I. G., Sahyar, S., & Daulay, P. (2023). The Impact of E-Learning-Based Training, Work Motivation, and Discipline on Employee Competence at KPP Pratama Pematang Siantar. *SKETSA BISNIS*, 10(1), 45–64. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS/article/view/3817>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinollah, & Zaenulloh Amin. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *SKETSA BISNIS*, 8(2). <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556>
- Syabani, R., & Huda, N. (2020). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 4(2). <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v4i2.1245>