



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan

¹**Fina Durotul Bahiyah**

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²**Uswatun Chasanah**

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

¹dbfina765@gmail.com , ²uswatun_chasanah83@yahoo.co.id

Abstract - This study aims to determine the effect of work discipline and workload on employee performance at PT Surya Ratu Decor, South Tangerang City. The type of research used is quantitative research. The population in this study were all 65 employees of PT Surya Ratu Decor, with a saturated sampling technique so that the entire population was used as a research sample. The results of multiple regression analysis showed a coefficient of determination (R^2) of 0.913, which means that 91.3% of employee performance variations can be explained by work discipline and workload variables together, while the remaining 8.7% is influenced by other factors outside the study. The results of the t test showed that work discipline had a significant effect on performance with a calculated t value = 17.981 > t table = 1.669 and sig. 0.000 < 0.05, and workload had a significant effect with a calculated t value = 25.159 > t table = 1.669 and sig. 0.000 < 0.05. The simultaneous F test obtained a calculated F value = 335.275 > F table = 3.145 with sig. 0.000 < 0.05, which means that work discipline and workload together have a positive and significant effect on the performance of PT Surya Ratu Decor employees in South Tangerang City.

Keywords: *Work Discipline, Workload, Employee Performance*

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Ratu Decor yang berjumlah 65 orang, dengan teknik sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,913, yang berarti 91,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama, sementara sisanya 8,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung = 17,981 > t tabel = 1,669 dan sig. 0,000 < 0,05, serta beban kerja berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung = 25,159 > t tabel = 1,669 dan sig. 0,000 < 0,05. Uji F simultan memperoleh nilai F hitung = 335,275 > F tabel = 3,145 dengan sig. 0,000 < 0,05, yang berarti disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan globalisasi yang terjadi pada saat ini, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan dalam sebuah instansi/ perusahaan yang menyebabkan hambatan atau kegagalan instansi/perusahaan dalam mencapai tujuannya, hal itu disebabkan baik karena ketidakmampuannya dalam bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada zaman sekarang maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal manusia itu merupakan faktor yang paling penting dalam perusahaan karena dengan sumber daya manusia instansi/perusahaan dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kinerja mereka yang maksimal dalam instansi/perusahaan, karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan

sebagai penggerak. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan dan disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan SDM secara makro adalah penduduk negara yang memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Manajemen SDM menurut Hasibuan (2021:10), adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan dalam perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat”. Semua tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, modal dan bahan diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya.

Tabel 1 Data Kinerja (KPI) PT Surya Ratu Decor 2022-2024

Posisi	Indikator	2022	2023	2024
Interior Designer	<i>Client Satisfaction (%)</i>	90%	85%	80%
	<i>Design Turnaround Time (Days)</i>	5	6	7
Sales Executive	<i>Sales Volume (Juta)</i>	550	500	460
	<i>Client Retention (%)</i>	85%	82%	78%
Project Manager	<i>Project Completion Rate (%)</i>	95%	92%	89%
	<i>Budget Adherence (%)</i>	90%	87%	84%
Admin Staff	<i>Document Accuracy (%)</i>	98%	95%	92%
	<i>Processing Time (Hours)</i>	2,5	2,8	3,2

Sumber: PT Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan Tahun 2025

Data yang ditampilkan merupakan rangkuman *Key Performance Indicator* (KPI) untuk empat posisi strategis di PT Surya Ratu Decor, yakni Interior Designer, Sales Executive, Project Manager, dan Admin Staff, dalam kurun waktu tiga tahun terakhir (2022–2024).

Tabel 2 Data Beban Kerja (Jam Lembur)

PT Surya Ratu Decor 2022-2024

Posisi	Total Working Hours	2022 Over Time (Hrs)	2023 Over Time (Hrs)	2024 Over Time (Hrs)	Reasons Summary
Interior Designer	1920	120	100	80	<i>Project Deadlines, Urgent Client Requests, High Workload</i>
Sales Executive	1920	150	130	110	<i>Sales Target Chase, Client Follow-Up, Events & Exhibitions</i>
Project Manager	1920	200	180	160	<i>Tight Schedule, Client Changes, Delayed Approvals</i>
Admin Staff	1920	60	50	40	<i>Backlog Data, Reporting Deadlines, Inventory Mismatch</i>

Sumber: PT Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan Tahun 2025

Dalam tabel data diatas beban kerja dijelaskan, posisi dengan jumlah lembur (*overtime*) tertinggi secara konsisten dari tahun 2022 hingga 2024 adalah Project Manager, dengan total lembur menurun dari 200 jam pada tahun 2022 menjadi 160 jam pada tahun 2024. Dibandingkan dengan posisi lainnya, Project Manager menunjukkan beban kerja paling tinggi dan paling berpengaruh terhadap operasional perusahaan, karena tanggung jawabnya mencakup pengelolaan proyek menyeluruh. Asumsi peneliti menunjukkan bahwa tingginya lembur pada posisi ini disebabkan oleh jadwal proyek yang ketat, permintaan perubahan dari klien datang tiba-tiba, serta keterlambatan dalam proses persetujuan internal, yang semuanya menuntut fleksibilitas waktu kerja. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan beban kerja individu, tetapi juga dapat berdampak pada kualitas pelaksanaan proyek dan efektivitas koordinasi antar tim di lapangan. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi beban kerja dan sistem manajemen proyek yang lebih efisien guna menekan angka lembur di masa mendatang. Permintaan klien yang dinamis, dan proses

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Pt Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan**

persetujuan internal yang lambat menjadi penyebab utama tingginya beban lembur pada posisi tersebut, yang berpotensi memengaruhi efisiensi dan produktivitas tim secara keseluruhan.

Tabel 3 Data Disiplin Kerja (Rekap Absensi)

PT Surya Ratu Decor 2022-2024

Position	Jumlah Karyawan	Sakit (Hari)	Izin (Hari)	Alfa (Hari)	Total (Hari)
Tahun 2022					
Interior Designer	9	18	20	22	60
Sales Executive	7	15	18	25	58
Project Manager	6	12	16	20	48
Admin Staff	4	9	12	15	36
	26				
Total					202
Tahun 2023					
Interior Designer	8	16	18	20	54
Sales Executive	6	10	14	22	46
Project Manager	5	8	10	20	38
Admin Staff	4	7	10	12	29
	23				
Total					167
Tahun 2024					
Interior Designer	9	20	18	20	58
Sales Executive	8	15	20	25	60
Project Manager	6	10	12	22	44
Admin Staff	5	8	10	18	36
	28				
Total					198

Sumber: PT Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan Tahun 2025

Berdasarkan data disiplin kerja karyawan PT Surya Ratu Decor periode 2022–2024, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran masih cukup tinggi dan menjadi permasalahan dalam kedisiplinan kerja. Pada tahun 2022 terdapat 26 karyawan yang tercatat dalam rekap absensi, dengan total ketidakhadiran mencapai 202 hari. Posisi dengan ketidakhadiran tertinggi adalah Interior Designer sebesar 60 hari dan Sales Executive sebesar 58 hari, di mana sebagian besar ketidakhadiran disebabkan oleh tingginya jumlah alfa atau ketidakhadiran tanpa keterangan.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja (X1)

Menurut Hasibuan (2019:444) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan sikap patuh terhadap aturan dan tanggung jawab kerja yang tercermin melalui ketepatan waktu, konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta kepatuhan terhadap standar yang telah ditetapkan (Hartono & Mawardi, 2025).

Beban Kerja (X2)

Menurut Johari dalam I Komang Budiasa (2021:13), menyatakan bahwa “beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Yuniarsih dalam I Komang Budiasa (2021:1), menyatakan bahwa “beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi”.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan

Menurut Akob dalam I Komang Budiasa (2021:12), menyatakan jika “beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam perihal jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan”.

Menurut Kurniawan dan Uswatun (2021:391), menyatakan bahwa “beban kerja adalah sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang akan diberikan kepadanya, yang dapat diidentifikasi dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batas waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya”.

Menurut Nurhandayani (2022:19), menyatakan bahwa “beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu”.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Ridwan (2020:6), menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu melaksanakan tugas dibandingkan terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau target dan kriteria yang dimiliki telah ditentukan sebelumnya disepakati”. Menurut Nurjaya (2021:9) menyatakan bahwa “suatu kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian tujuan perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8), “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4 Uji Korelasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

		Correlations	
		Kinerja	Disiplin Kerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.915
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.915	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,915 dimana nilai tersebut berada pada suatu interval 0,800-1,000 artinya variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 5 Uji Korelasi Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

		Correlations	
		Kinerja	Beban Kerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.954
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Beban Kerja	Pearson Correlation	.954	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Pt Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan**

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,954 dimana nilai tersebut berada pada suatu interval 0,800-1,000 artinya variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki suatu tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 6 Uji Korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.957	.915	.913	4.03239	1.801

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan hasil uji korelasi pada Tabel diatas, diperoleh bahwa nilai korelasi simultan antara variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) dengan kinerja (Y) sebesar 0,957. Nilai ini berada pada rentang 0,800-1,000 dan menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara kedua variabel tersebut.

Tabel 7 Uji Regresi Berganda Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.715	1.331		.537	.593
	Disiplin Kerja	.205	.099	.208	2.076	.000
	Beban Kerja	.779	.103	.760	7.580	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,715 berarti jika disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja diprediksi sebesar 0,715.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X1) yang dihasilkan sebesar 0,205 menunjukkan setiap peningkatan 1% satuan disiplin kerja (X1) meningkatkan suatu kinerja karyawan sebesar 0,205 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Koefisien regresi beban kerja (X2) yang dihasilkan sebesar 0,779 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% satuan beban kerja meningkatkan kepuasan kerja 0,779 satuan, variabel lainnya tetap.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915	.837	.834	5.55266

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Nilai R Square 0,837, hasilnya pada koefisien uji determinasi. Menunjukkan bahwa 83,7% variasi dalam variabel Y (Kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel X1 (disiplin kerja).

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954	.909	.908	4.13694

Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditampilkan pada Tabel 4.24 dan Tabel 4.25, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2), memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen kinerja (Y). Pada disiplin kerja mampu menjelaskan 83,7% variasi variabel Y, sedangkan beban kerja mampu menjelaskan 90,9% pada Y.

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957	.915	.913	4.03239

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan Tabel diatas Model Summary, diperoleh suatu nilai R Square (R^2) sebesar 0,913. Hal ini menunjukkan bahwa 91,3% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama dalam suatu model regresi. Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 8,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan model penelitian (kompensasi, kepemimpinan).

Tabel 11 Uji t Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.245	1.812		1.239
	Disiplin Kerja	.903	.050	.915	17.981

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Dengan derajat kebebasan (df) = 63 dan nilai t hitung = 17,981 lebih besar dari t tabel = 1,669, serta nilai $Sig. < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y), dengan demikian, H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Menentukan rumus hipotesisnya yaitu:

$H_{o1}: \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan.

$H_{a1}: \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Surya Ratu Decor Tangerang Selatan.

Tabel 12 Uji t Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.257	1.339		.938
	Beban Kerja	.977	.039	.954	25.159

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Hasil uji t variabel Beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai t hitung = 25,159 dengan $Sig. = 0,000$. Dengan derajat kebebasan (df) = 63, diperoleh t tabel = 1,669. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($25,159 > 1,669$) dan $Sig. < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan, dengan demikian, H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.

- $H_0: \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan.
- $H_1: \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Surya Ratu Decor Tangerang Selatan.

Tabel 13 Uji Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	10903.255	2	5451.628	335.275
	Residual	1008.129	62	16.260	
	Total	11911.385	64		

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Diperoleh nilai F hitung sebesar 335,275 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 62$, serta nilai F tabel = 3,145, maka karena: F hitung > F tabel (335,275 > 3,145) dan nilai Sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), dengan demikian, H_3 diterima dan H_0 ditolak.

$H_0: \rho_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada PT Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan.

$H_1: \rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Surya Ratu Decor Tangerang Selatan.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) PT Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien korelasi 0,915. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung = 17,981 > t tabel = 1,669 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya yang dihasilkan dalam aktivitas perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi produktivitas, serta penelitian Yuliana & Putri (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa kedisiplinan menjadi aspek krusial dalam meningkatkan efektivitas dalam aktivitas di suatu pekerjaan.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) PT Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan

Hasil uji korelasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,954 yang berada pada kategori sangat kuat, sedangkan hasil uji t memperoleh nilai t hitung = 25,159 > t tabel = 1,669 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Artinya, jika beban kerja dikelola secara proporsional, maka kinerja karyawan dapat meningkat, namun sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan performa.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Putra & Wibowo (2020) yang menjelaskan bahwa beban kerja berhubungan erat dengan produktivitas, serta penelitian Handayani (2019) yang menemukan bahwa pengaturan beban kerja yang sesuai kapasitas berdampak positif pada kinerja karyawan sektor manufaktur. Dengan demikian, temuan di PT Surya Ratu Decor menegaskan bahwa beban kerja yang tepat menjadi faktor penting dalam

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan

menjaga kinerja optimal. Selain itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan pembagian tugas.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) PT Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan

Hasil uji regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 7,715 + 0,205X_1 + 0,779X_2$ dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,913$, yang berarti 91,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama. Hasil uji F menunjukkan F hitung = $335,275 > F$ tabel = $3,145$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat mengindikasikan bahwa peningkatan kedisiplinan serta pengelolaan beban kerja secara bersamaan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Temuan ini didukung penelitian Rohmah (2019), yang menemukan bahwa kombinasi faktor disiplin kerja dan beban kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, serta penelitian Susanto & Lestari (2021) yang membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja di perusahaan jasa. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya sinergi antara disiplin kerja dan pengelolaan beban kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Surya Ratu Decor.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,915 menunjukkan bahwa kedua variable memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,837. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $17,981 > t$ tabel $1,669$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Ratu Décor Kota Tangerang Selatan.
2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,257 + 0,977X_2$, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,954 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,909. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $25,159 > t$ tabel $1,669$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Ratu Décor Kota Tangerang Selatan.
3. Secara simultan terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Ratu Décor Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 0,715 + 0,205X_1 + 0,779X_2$, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,957 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,913 (91,3%) sedangkan 8,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $335,275 > F$ tabel $3,145$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Disiplin Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Ratu Décor Kota Tangerang Selatan.

Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti juga memiliki kesibukan pekerjaan lain di luar penelitian, sehingga waktu yang tersedia untuk pengumpulan data maupun observasi langsung di lapangan menjadi terbatas. Hal ini dapat memengaruhi kedalaman analisis, terutama pada aspek yang membutuhkan pengamatan jangka panjang.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel disiplin kerja dan beban kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Padahal, masih banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun motivasi yang tidak dianalisis secara mendalam dalam penelitian ini.

3. Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas pada karyawan PT Surya Ratu Decor, sehingga hasilnya lebih merefleksikan kondisi perusahaan tersebut. Dengan demikian, generalisasi temuan penelitian ke perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda masih perlu dilakukan secara hati-hati.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Albert, K. P. (2018). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. CV. Jakad Publishing.
- Angger, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Malang: AE Publishing.
- Annisa Nurhandayani (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja* 108-111.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2018.
- Astrini, Km Suli, I Wayan S.
- Augustly, Ferdinand. (2016). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi Ilmiah Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Pena Persada.
- Danang, D. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran: Konsep, Strategi Dan Kasus* (Cet. 3). Jakarta: PT. Buku Seru.
- Dewi, H. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue 1). Unpan Press.
- Djiwandono, P. I. (2015). *Meneliti Itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Bahasa*.
- Fatahullah, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Realita*. Bogor: In Media.
- Gaol, C. L. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni Dewi.(2022).*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Lembaga Penerbit FE UI.Jakarta.
- Hanggraeni, Dewi. (2022). *Manajemen Risiko Bisnis. dan Environmental, Social, and Governance (ESG)*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas.Jakarta:Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Pratama.
- Khaeruman & Luis Luis Marnisah. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. CV. Aa. Rizky Kota Serang -Banten, ISBN: 978-623-6180-32-7
- Kristina, D., & Widyaningrum, M. E. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Nurjaya, N., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Bandung: Alfabeta.
- Putri, Z. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Randi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Ratu Decor Kota Tangerang Selatan

- Ridwan. (2020). *Manajemen Keuangan*. Kediri: Universitas Kediri Press.
- Sinambela, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Subyantoro, A., & Suwarto, F. X. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi Ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suryani, N. K., & Foeh, J. E. H. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: Nilacakra.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2020). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen* (Ed. Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widyaningrum, M. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis Dan Aplikatif* (Cet. 3). Depok: Rajagrafindo Persada.