KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi
Vol.1, No.3 Juli 2024
e-ISSN: 3046-7144; p-ISSN: 3046-7411, Hal 833-842
DOI: https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2268

Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ

Nurul Aulia Pratama
nauliapratama29@gmail.com
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Rycha Kuwara Sari
rycha@dsn.ubharajaya.ac.id
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Ferawaty Puspitorini
ferawaty.puspitorini@dsn.ubharajaya.ac.id
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Korespondensi penulis: nauliapratama29@gmail.com

Abstrack: *This research aims to determine whether there is a significant influence between workload and work discipline on the performance employees of PT XYZ. The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique used in this research is saturated sampling or the entire population is sampled. The population in this study was* 60 *respondents. Data analysis using Smart-PLS4 software and hypothesis testing, namely the t test (partial test). Based on the results of the path coefficient hypothesis test, there is a p-value of* 0.000 *or* <0.05 *and the t¬-statistics value of workload has a value of* 4,063 *or* > 1.96*, so it can be stated that there is a significant influence between workload variables on employee performance. Based on the results of the path coefficient hypothesis test, there is a p-value of* 0.000 *or* <0.05 *and the t-statistics value of work discipline has a value of* 5,248 *or* >1.96*, so it can be stated that there is a significant influence between work discipline variables on employee performance.*

Key words*: workload, work discipline and employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 60 responden. Analisa data menggunakan *software Smart-PLS*4 dan pengujian hipotesis yaitu uji t (uji secara parsial). Berdasarkan hasil uji hipotesis *path coefficient* terdapat nilai p-*values* sebesar 0.000 atau < 0,05 dan nilai t-*statistics* beban kerja memiliki nilai 4.063 atau > 1,96 maka dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis *path coefficient* terdapat nilai p-*values* 0.000 atau < 0,05 dan nilai t-*statistics* disiplin kerja memiliki nilai 5.248 atau >1,96 maka dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro artinya jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor tersebut.

Received Mei 31, 2024; Revised Juni 29, 2024;Juli 29, 2024
* Nurul Aulia Pratama, *nauliapratama29@gmail.com*

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 sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Pahira, 2023)

Pada manajemen sumber daya manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Pranata et al., 2020). Dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan perlu mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Sihaloho, 2020).

Setiap perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya sebaik mungkin, salah satu faktor yang mempengaruhi aspek sumber daya manusia adalah beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan itu sendiri. Beban kerja merupakan satu faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan sehingga penting bagi perusahaan memahaminya, 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. Salah satu pengaruh yang dapat memperburuk suatu kinerja ialah adanya beban kerja yang berlebih yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan yang harus dikerjakan yang memiliki kendala pada waktu yang sangat besar. Apabila karyawan mengalami ketegangan dalam pekerjaan yang diakibatkan karena tuntutan beban kerja yang diberikan instansi berlebih, maka akan terpengaruh pada perilaku karyawan, seperti malas dalam bekerja. Hal tersebut menunjukan bahwa beban kerja karyawan yang semakin besar maka dapat menurunkan kinerja karyawan (Ramadhan, 2024).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan (Lestari,2020).

Diantara fenomena permasalahan yang terjadi pada karyawan di PT XYZ, melalui wawancara ke 6 karyawan pada perusahaan tersebut yang dilakukan pada tanggal 17 Januari 2024 menyatakan bahwa beban kerja yang terdapat pada PT XYZ yaitu masih terdapat karyawan yang bekerja di luar jam kerja yang ditetapkan. dimana jam kerja yang diterapkan pada PT XYZ mulai dari jam 08.00 s.d 18.00 dengan waktu istirahat 1 jam saat siang setiap hari senin-sabtu. Sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi kurang maksimal atau tidak baik sehingga target dan tujuan perusahaan tersebut menjadi terhambat. Disisi lain yang menjadi masalah di PT XYZ adalah dapat dilihat dari beban kerja yang diharuskan mencapai targetnya.

Tabel 1 Data Target dan Penjualan Tahun 2023

Bulan	Target	Pencapaian	Persentase (%)
Januari	20.000	20.780	103,9%
Febuari	20.000	18.295	91,4%
Maret	20.000	20.548	102,7%
April	20.000	21.684	108,4%
Mei	20.000	20.150	100,7%
Juni	20.000	19.758	98,7%
Juli	20.000	21.276	106,3%
Agustus	20.000	20.525	102,6%
September	20.000	15.320	76,6%
Oktober	20.000	19.542	97,7%
November	20.000	17.146	85,7%
Desember	20.000	21.415	107%
Total	**240.000**	**236.439**	**98,5%**

Sumber: PT XYZ

Berdasarkan dari data yang didapatkan bahwa PT XYZ menetapkan target penjualan setiap bulannya sebanyak 20.000 produk. Dalam penjualaannya di tahun 2023 mengalami naik turun seperti yang dapat dilihat pada tabel diatas, penjualan yang dapat mencapai target yaitu pada bulan Januari, Maret, April, Mei, Juli, Agustus dan Desember. Hal ini disebabkan karena adanya disiplin kerja yang baik. Sedangkan pada bulan Febuari, Juni, September, Oktober, dan November tidak dapat mencapai target. Hal ini dikarenakan kurangnya disiplin kerja, adanya tekanan dari atasan dan karyawan sering melakukan pekerjaan diluar jam kerja sehingga, sehingga karyawan mengalami kelelahan dan menjadi tidak fokus saat bekerja.

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya (Rohman, 2021). Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Indrayana, 2024). Menurut (Ali et al., 2022) beberapa indikator yang mempengaruhi beban kerja diantaranya sebagai berikut: (1) Kondisi pekerjaan; (2) Target kerja; (3) Waktu kerja; (4) Tekanan kerja.

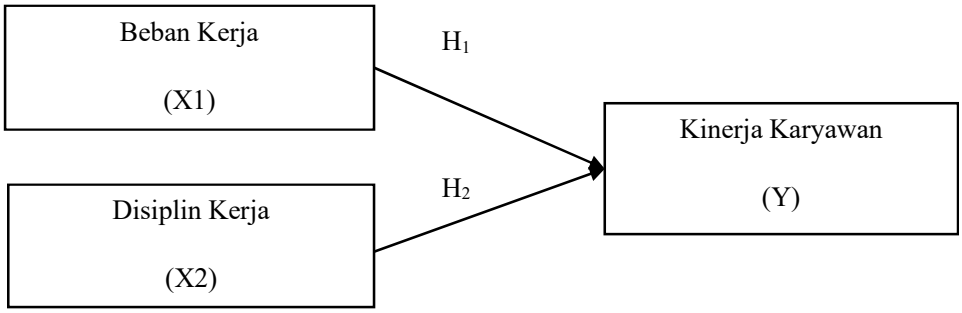
Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan semua norma-norma yang berlaku (Kerja et al., 2020). Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk

menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Salam et al., 2021). Menurut (Andayani, 2020) ada beberapa indikator disiplin kerja, diantaranya: (1) Ketepatan waktu; (2) Tingkat kewaspadaan; (3) Tanggung jawab yang tinggi; (4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja karyawan, Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Sihombing & Batoebara, 2019). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan hasil kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati (Hermana et al., 2023). Menurut (Chairunnisah et al., 2021) ada beberapa indikator kinerja karyawan: (1) kuantitas kerja; (2) kualitas kerja; (3) ketepatan waktu; (4) kerja sama.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan hubungan teoritis yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Beban kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu, data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) yang dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian kuantitatif, menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik sampel jenuh sebagai sampel yang menggunakan sebanyak 60 karyawan sebagai responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

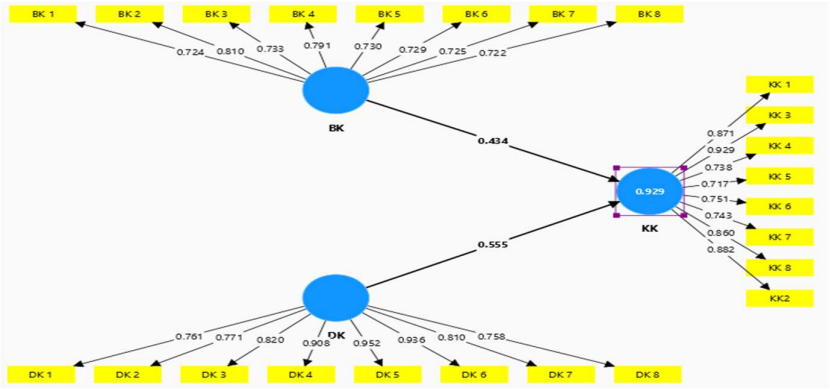
Pengujian Outer Model

1. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Uji *convergent validity* apabila nilai *outer loading* > 0,7 dan AVE > 0,5. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut ini *convergent validity* penelitian ini:

Tabel 2 *Convergent Validity*

Indikator	Loading factor	Kriteria loading factor	AVE	Kriteria AVE	Keterangan
Beban Kerja (X1)					
BK 1	0.724	0.7	0.557	0.5	Valid
BK 2	0.810	0.7		0.5	Valid
BK 3	0.733	0.7		0.5	Valid
BK 4	0.791	0.7		0.5	Valid
BK 5	0.730	0.7		0.5	Valid
BK 6	0.729	0.7		0.5	Valid
BK 7	0.725	0.7		0.5	Valid
BK 8	0.722	0.7		0.5	Valid
Disiplin Kerja (X2)					
DK 1	0.761	0.7	0.710	0.5	Valid
DK 2	0.771	0.7		0.5	Valid
DK 3	0.820	0.7		0.5	Valid
DK 4	0.908	0.7		0.5	Valid
DK 5	0.952	0.7		0.5	Valid
DK 6	0.936	0.7		0.5	Valid
DK 7	0.810	0.7		0.5	Valid
DK 8	0.758	0.7		0.5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)					
KK 1	0.871	0.7	0.664	0.5	Valid
KK 2	0.929	0.7		0.5	Valid
KK 3	0.738	0.7		0.5	Valid
KK 4	0.717	0.7		0.5	Valid
KK 5	0.751	0.7		0.5	Valid
KK 6	0.743	0.7		0.5	Valid
KK 7	0.860	0.7		0.5	Valid
KK 8	0.882	0.7		0.5	Valid



Gambar 2 Hasil Uji *Convergent Validity*

2. *Discriminant Validity*

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Hasil uji *discriminant validity* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 *Cross Loading*

Variabel			
Item	**Beban Kerja**	**Disiplin Kerja**	**Kinerja Karyawan**
BK 1	**0.724**	0.607	0.607
BK 2	**0.810**	0.612	0.729
BK 3	**0.733**	0.582	0.695
BK 4	**0.791**	0.778	0.784
BK 5	**0.730**	0.602	0.668
BK 6	**0.729**	0.820	0.703
BK 7	**0.725**	0.553	0.660
BK 8	**0.722**	0.763	0.692
DK 1	0.729	**0.761**	0.725
DK 2	0.631	**0.771**	0.738
DK 3	0.729	**0.820**	0.703
DK 4	0.818	**0.908**	0.860
DK 5	0.840	**0.952**	0.871
DK 6	0.868	**0.936**	0.920
DK 7	0.750	**0.810**	0.827
DK 8	0.627	**0.758**	0.675
KK 1	0.785	0.835	**0.871**
KK 2	0.883	0.893	**0.929**
KK 3	0.631	0.771	**0.738**
KK 4	0.645	0.585	**0.717**
KK 5	0.679	0.662	**0.751**
KK 6	0.796	0.648	**0.743**
KK 7	0.818	0.908	**0.860**
KK 8	0.798	0.788	**0.882**

Berdasrkan tabel 3 di atas, hasil dari nilai *cross loading* dari masing-masing item yang terdapat pada indikator dapat diketahui, namun jika dibandingkan dengan item yang tersedia pada variabel lain data ini mendapatkan nilai *cross loading* yang besar. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari keseluruhan tes dinyatakan valid Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan meliputi *fornell larcker criterion* yang mana menunjukkan validitas pada variabel Ketika suatu variabel memiliki korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel yang berbeda.

Tabel 4 *Fornell Larcker Criterion*

	Beban Kerja	**Disiplin Kerja**	**Kinerja Karyawan**
Beban Kerja	0.746		
Disiplin Kerja	0.894	0.843	
Kinerja Karyawan	0.931	0.944	0.815

Berdasarkan hasil dari tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa hasil nilai pada setiap *fornell larcker criterion* yang memperlihatkan bahwa nilai validitas ketiga variabel lebih dari > 0,05 terhadap konstruk masing masing variabel. Didapatkan nilai variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0.815, beban kerja (X1) dengan nilai sebesar 0.746 dan disiplin kerja (X2) dengan nilai 0.843. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data yang dimiliki telah memenuhi kriteria

fornell locker criterion. Dan dari hasil perhitungan *discriminant validity*, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument pernyataan dari indikator dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

1. *Composite Reliability*

Composite reliability dan *cronbach's alpha*. Pengujian ini mengukur keakuratan, ketepatan dan konsistensi konstruk atau variabel yang diteliti. Berikut adalah data penggunaan yang diolah oleh *Smart*-PLS 4:

Tabel 5 *Composite Reliability*

Variabel	***Composite Reliability***	***Standar Composite Reliability***	**Kesimpulan**
Beban Kerja	0.888	0,7	*Reliable*
Disiplin Kerja	0.947	0,7	*Reliable*
Kinerja Karyawan	0.935	0,7	*Reliable*

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai dalam *composite reliability* setiap variabel memperoleh nilai > 0,7 untuk *composite reliability*. Hasil ini memaparkan beban kerja, disiplin kerja dan beban kerja layak digunakan dalam penelitian.

2. *Cronbach's Alpha*

Suatu variabel dinyatakan *reliable* atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai >0,7. Berikut nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 6 *Cronbach's Alpha*

Variabel	***Cronbach's Alpha***	***Standard Cronbach's Alpha***	**Kesimpulan**
Beban Kerja	0.886	0,7	*Reliable*
Disiplin Kerja	0.940	0,7	*Reliable*
Kinerja Karyawan	0.926	0,7	*Reliable*

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha adalah* > 0,7. Dipaparkan jika variabel beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah melewati standar yang telah ditentukan sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

Pengujian Inner Model

1. R-*Square*

Nilai r-*square* sebesar 0,75 dinyatakan kuat, > 0,5 dinyatakan baik, dan 0,25 dinyatakan rendah. Berikut merupakan hasil pengujian r-*square*:

Tabel 7 R-*Square*

Variabel	***R-Square***
Beban Kerja	0.929
Disiplin Kerja	0.926

Berdasarkan tabel 7 di atas, menunjukkan :

a) Faktor yang berhubungan dengan beban kerja adalah sebesar 0,929 atau sebesar 92,9% dari total. Sisanya sebesar 7,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

b) Pengaruh gabungan variabel disiplin kerja sebesar 0,926 yaitu 92,6% Sisanya sebesar 7,4% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

2. F-*Square*

F-*Square* bertujuan untuk menghitung pengaruh nilai suatu variabel bebas dan variabel terikat. Nilai F-*Square* dianggap lemah jika nilai hanya 0,02 serta dianggap sedang atau moderat jika nilai 0,15 dan dinyatakan kuat jika nilai 0,35. Dibawah ini merupakan nilai F-*Square* dalam penelitian:

Tabel 8 F-*Square*

Variabel	Nilai *F-Square*	Kesimpulan
Beban Kerja => Kinerja Karyawan	0.528	Kuat
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	0.863	Kuat

Berdasarkan tabel 8 di atas, nilai *F-Square* beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,528 dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,863 yang dapat diartikan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Q-*Square*

Relevansi prediksi atau *predictive relevance* (Q2) dilakukan untuk mengukur seberapa positif nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Berikut ini merupakan nilai q-*square* dalam penelitian:

Tabel 9 Q-*Square*

Variabel	*Q-Square*
Kinerja Karyawan	0,929

Berdasarkan tabel 9 di atas, bahwa nilai *Q-Square* sebesar 0.929 atau 92,9, hal ini menunjukan bahwa nilai *Q-Square* dikatatakan model memiliki *predictive relevance* karena nilai *Q-Square* >0.

Uji Hipotesis

Pembahasan yang dilakukan, selain menggunakan hasil jawaban kuesioner, digunakan pula hasil diskusi terhadap responden pada saat penyebaran kuesioner. Berikut merupakan tabel dari hasi uji hipotesis:

Tabel 10 Uji Hipotesis *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	*Standard Deviation* (STDEV)	T-*Statistic*	P-*Values*
Beban kerja => Kinerja karyawan	0.434	0.431	0.107	4.063	**0.000**
Disiplin kerja => Kinerja karyawan	0.555	0.560	0.106	5.248	**0.000**

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dijelaskan bahwa:

a. Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki *nilai p-values* sebesar 0,000 yang diakibatkan nilai *p-values* harus < 0,05 (0,000 < 0,05) maka H1 diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil nilai t-statistik sebesar 4.063 dan nilai t-tabel 1,96 (4.063 > 1,96) yang berarti hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis kedua

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai *p-values* sebesar 0,000 yang diakibatkan nilai *p-values* harus < 0,05 (0,000 < 0,05) maka H1 diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil nilai t-statistik sebesar 5.248 dan nilai t-tabel 1,96 (5.248 > 1,96) yang berarti hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat melalui asumsi variabel bebas tidak berubah.

Tabel 11 Uji T

Variabel	Nilai T	P-*Values*	Hasil
Beban Kerja	4.063	0.000	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	5.248	0.000	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan tabel 11 di atas, menunjukkan bahwa beban kerja (X1) memiliki nilai t sebesar 4.063 dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai t sebesar 5.248. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja dinyatakan berpengaruh positif karena memiliki nilai t lebih besar daripada p-*values.*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Adanya beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 83–93. https://greenpub.org/JIM/article/view/16

Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 797–804.

Hermana, D. D. J. J., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. *Jurnal Productivity*, *4*(1), 48–54.

Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 9–18. https://doi.org/10.30787/jiembi.v2i1.1407

Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *10*(1), 10–22. https://doi.org/10.35968/m-

pu.v10i1.364

Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(1), 93–110. https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, *3*(03), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, *1*(4), 102–111.

Ramadhan, D. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(2), 277–289. http://j-economics.my.id/index.php/home/article/view/125%0Ahttp://j-economics.my.id/index.php/home/article/download/125/156

Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 pengaruh*, *2*(1), 1–22. https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116

Salam, N. F. S., Manap Rifai, A., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(1), 487–508. https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273–281.

Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform undhar medan*, *6*, 1–16.