



DOI: <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1>

Received: 10 Januari 2024, Revised: 22 Januari 2024, Publish: 15 Februari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)

Sandra Caesaria Kaslinda SM¹, Zahara Tussoleha Rony², Rycha Kuwara Sari³,

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, sandraca2601@gmail.com.

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id.

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, rychakuwarasari@gmail.com.

Corresponding Author: sandraca2601@gmail.com¹

Abstract: This research aims to determine the effect of workload and work discipline on the performance employees of PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). The type of research used in this research is quantitative research. The sampling technique uses a non-probability sampling method with a saturated sampling technique (census), namely all members of the population are used as samples, a total of 53 employees PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). The data analysis method uses multiple linear regression. The data was processed using IBM SPSS Statistics 23. The results of this research show that (1) workload has a negative effect on the performance employees of PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA), (2) work discipline has a positive effect on the performance employees of PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) and (3) workload and work discipline have a simultaneous or joint effect on the performance employees of PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).

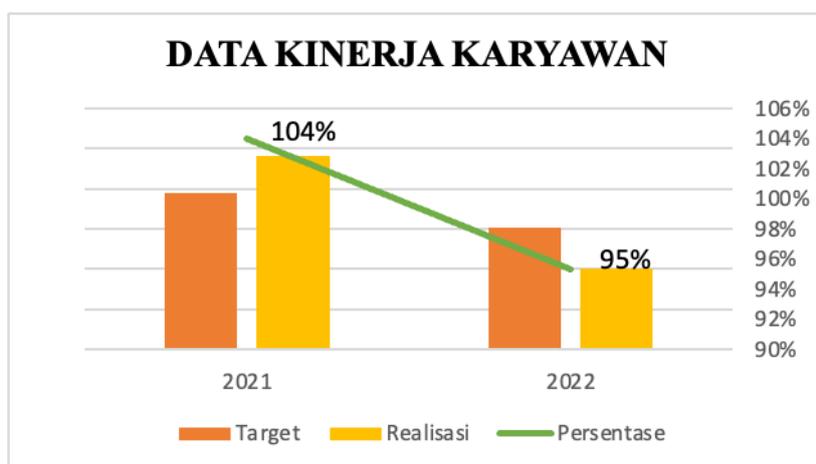
Keyword: *Workload, Work Discipline, and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability* sampling dengan teknik sampel jenuh (sensus) yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, total sebanyak 53 karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA), (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) dan (3) beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin meningkat. Perusahaan harus terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas untuk tetap bersaing di pasar yang kompetitif. Keberhasilan suatu organisasi dalam dunia bisnis masa kini bergantung pada kualitas sumber daya manusia (Rony et al., 2019). Kualitas sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Penurunan dan peningkatan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan bagi produktivitas perusahaan. Penurunan kinerja biasanya disebabkan oleh beban tugas yang berlebihan, menyebabkan tingkat stres dan kelelahan yang pada akhirnya merugikan produktivitas. Sebaliknya, peningkatan kinerja dapat dicapai ketika perusahaan memahami batas kemampuan karyawan dan memastikan tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan waktu yang tersedia, sehingga mencapai hasil optimal. Sebagai informasi PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) mengalami penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada grafik dibawah ini :



Gambar 1. Grafik kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)

Berdasarkan grafik diatas pada tahun 2021 menunjukkan bahwa produksi logam perusahaan mencapai target perusahaan, sedangkan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa produksi logam perusahaan tidak mencapai target perusahaan. Sehingga dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi mengalami penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2022.

Dari hasil observasi dan wawancara, peneliti menduga di PT. Arisuadi Sejahtera Abadi mengalami penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh beban kerja. Beban kerja adalah seperangkat tugas yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu (Aisah, 2023). Di PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) banyak karyawan yang gagal dalam mencapai target perusahaan. banyaknya karyawan yang tidak hadir bekerja sehingga target yang di tetapkan perusahaan tidak dapat tercapai karna jumlah karyawan kurang. Selain itu juga terdapat karyawan yang harus mengerjakan pekerjaan melewati jam normal bekerja atau lembur untuk mencapai target perusahaan.

Selain beban kerja, terdapat juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah keberhasilan mencapai tujuan dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan sikap individu dalam mengendalikan diri untuk patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan (Jufrizen, 2021). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, terdapat permasalahan disiplin kerja yang terlihat dari perilaku beberapa karyawan yang tidak patuh terhadap jam kerja, menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Masalah ini mencakup ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan, termasuk absensi tanpa keterangan, mencerminkan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Observasi dan wawancara menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja di perusahaan belum berjalan

dengan baik, dan hal ini berpotensi merugikan perusahaan dengan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan adanya latar belakang serta pemaparan yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)?; (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)?; (3) Apakah beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)?.

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA), (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA); (3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

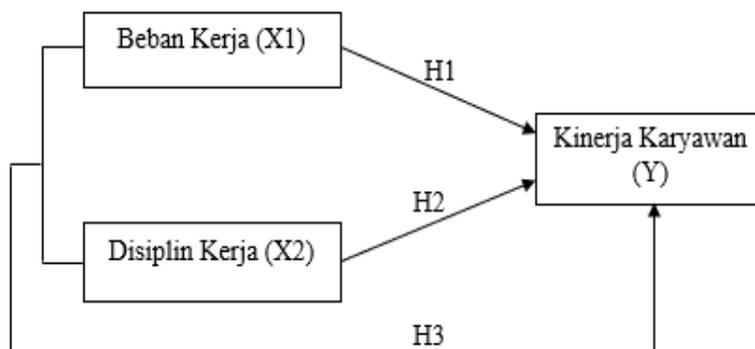
Kinerja adalah hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sudiantini et al., 2023). Kinerja adalah manifestasi kemampuan seseorang yang tercermin dalam bentuk tindakan nyata. Dalam konteks jabatan, kinerja diartikan sebagai hasil yang berhasil dicapai yang terkait dengan fungsi jabatan selama periode waktu tertentu (Pasaribu et al., 2022). Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Almaududi et al., 2021) yaitu : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pelaksanaan tugas, dan (4) tanggung jawab.

Beban Kerja

Beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan dalam batas waktu tertentu, memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut (Sinaga & Sihombing, 2021). beban kerja merupakan semua bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dengan kurun waktu tertentu (Ahmad et al., 2019). Menurut (Jannah, 2021) terdapat 3 indikator dalam beban kerja yaitu: (1) target yang harus dicapai, (2) kondisi pekerjaan, dan (3) penggunaan waktu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali (Narpati, 2017). Disiplin karyawan bisa dilihat pada tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut (Azuzazah & Sari, 2022). Adapun Indikator disiplin kerja menurut (Baiti et al., 2020) yaitu : (1) kehadiran, (2) tingkat kewaspadaan, (3) ketaatan pada standar kerja, dan (4) ketaatan pada peraturan kerja.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada gambar kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : diduga beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)

H2 : diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)

H3 : diduga beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) yang berjumlah 53 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *non-probability* sampling dengan teknik sampel jenuh (*sensus*) yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, total sebanyak 53 karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). Teknik analisis ini menggunakan analisis linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 53 responden dengan total 22 butir pernyataan yang disebarkan kepada karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai korelasi (*r*-hitung) dari semua dimensi mencapai angka lebih besar dari 0,270 (*r*-tabel) sehingga seluruh pernyataan dari variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan valid serta layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji pada penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada beban kerja sebesar 0,671, pada disiplin kerja sebesar 0,768, pada kinerja karyawan sebesar 0,778. Sehingga hasil Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih tinggi dari Cronbach's Alpha yang telah ditentukan yaitu 0,60. Maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual dan model regresi berdistribusi normal atau tidak. Menurut (Sujarweni, 2018) Jika nilai Asym. Sig untuk uji K-S lebih besar dari 0,05, maka uji tersebut dinilai berdistribusi normal. Tingkat signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 dinilai tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87547130
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.068
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2023

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi sebesar 0,200 yaitu nilainya lebih dari 0,05 maka telah dinyatakan bahwa model data regresi tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Sujarweni, 2018) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan antar variabel independent dalam suatu model. Dalam penelitian ini uji multikolinearitas yang digunakan adalah nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0,10 dan Variance Inflation Factor < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

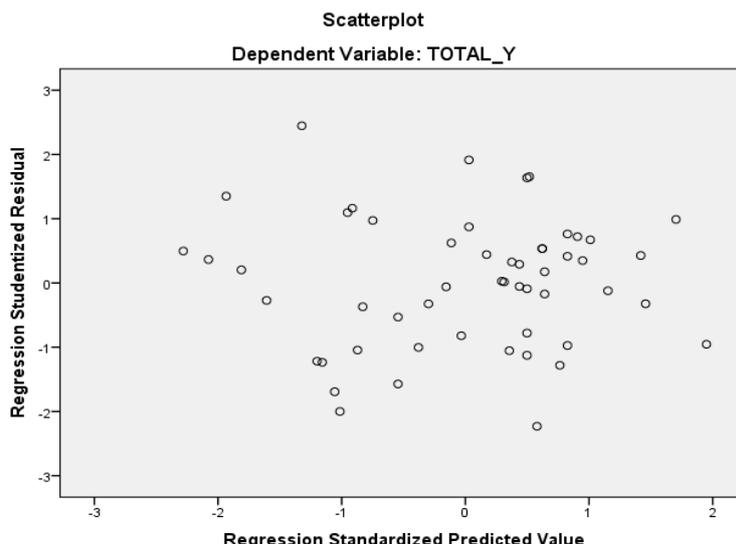
Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja (X1)	0.867	1.153	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0.867	1.153	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Pada tabel 2 diatas menyatakan bahwa nilai tolerance pada variabel beban kerja dan disiplin kerja adalah 0.867 dimana nilai tolerance pada tabel lebih besar dari 0,10 dan diketahui juga bahwa nilai VIF pada variabel beban kerja dan disiplin kerja adalah 1.153 dimana nilai VIF kurang dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini tidak ada korelasi pada uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menemukan apakah persilangan varians dari satu observasi residual ke observasi residual lainnya terjadi dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam grafik scatter plot dapat dilihat jika data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0 serta tidak berpola, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data,2023
Gambar 4. Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan hasil bahwa data dalam penelitian ini tidak membentuk pola gelombang dengan tersebar di sekitar atau di atas dan di bawah angka 0. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam bentuk regresi berganda.

3. Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen yaitu beban kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.185	4.436		3.874	.000
	TOTAL_X1	.102	.143	.094	.712	.480
	TOTAL_X2	.441	.127	.458	3.481	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda yang mengacu pada rumus berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 17.185 + 0,102 (X1) + 0,441 (X2)$$

Dari persamaan regresi linier diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 17.185 dan arah positif artinya apabila beban kerja dan disiplin kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 17.185.
- b. Nilai koefisiensi regresi variabel beban kerja sebesar 0,102 yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan 1 nilai beban kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,102 pada masing-masing karyawan.
- c. Nilai koefisiensi regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,441 yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan 1 nilai disiplin kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,441 pada masing-masing karyawan.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2018) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t, yaitu membandingkan antara t hitung dengan t table. Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melakukan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat α (0,05). Jika signifikan t < 0,05, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan Jika signifikan t > 0,05, artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Tabel 4. Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.185	4.436		3.874	.000
TOTAL_X1	.102	.143	.094	.712	.480
TOTAL_X2	.441	.127	.458	3.481	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Nilai t_{tabel} ditentukan dengan rumus $df = n - 2$, dimana df adalah *degree of freedom*, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden. Maka, $df = 53 - 2 = 51$, se hingga nilai t tabel yang digunakan adalah 2,007. Berdasarkan hasil tabel diatas dapat mengetahui bahwa untuk :

- a. Variabel beban kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar $0,712 < 2,007$ (T tabel) dengan sig. $0,480 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar $3,481 > 2,007$ (T tabel) dengan sig. $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Menurut (Ghozali, 2016) uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan F < 0,05 atau nilai F hitung > F tabel, maka artinya semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sedangkan Jika nilai signifikan F > 0,05 atau nilai F hitung < F tabel, maka artinya semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.065	2	71.533	8.319	.001 ^b
	Residual	429.953	50	8.599		
	Total	573.019	52			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Nilai f_{tabel} ditentukan dengan rumus $df 1 = k - 1$ dan $df 2 = n - k$, Maka $df 1 = 3 - 1$, dan $df 2 = 53 - 3, 2 : 50 = 3,18$, sehingga nilai f_{tabel} yang digunakan adalah 3,18. Pada hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar $8.319 > 3,18$ (f-tabel) dengan nilai sig.

$0,001 < 0,05$ (a) atau nilai signifikan. sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut (Sujarweni, 2018) analisis koefisien determinasi yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 6. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.220	2.932

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil tersebut menunjukkan koefisiensi determinasi sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 25% sedangkan 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tanggapan responden bahwa indikator beban kerja yang berperan penting bagi karyawan yaitu kondisi pekerjaan yang cukup membuat karyawan dapat bersungguh sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya dan cepet beradaptasi dengan kondisi pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Dari hasil statistik variabel beban kerja (X1), mendapatkan hasil t-hitung sebesar $0.712 < 2,007$ (T-tabel) dengan sig. $0,480 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA), sehingga H_1 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri)” yang menyatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Jannah, 2021).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tanggapan responden bahwa indikator disiplin kerja berperan penting seperti ketaatan pada standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sudah dilakukan dengan baik oleh karyawan dengan begitu karyawan selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja. Dari hasil statistik diketahui variabel disiplin kerja (X2), mendapatkan hasil t-hitung sebesar $3,481 > 2,007$ (T-tabel) dengan sig. $0,003 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan di PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA), sehingga H_2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna” yang menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Al Haddad & Sitorus, 2022).

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tanggapan responden bahwa indikator kinerja karyawan yang berperan penting adalah kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan rapih serta karyawan bertanggung jawab mengerjakan pekerjaannya dengan benar sampai pekerjaan itu selesai. Dari hasil statistik diketahui variabel kinerja karyawan (Y), mendapatkan nilai f-hitung sebesar $8.319 > f$ tabel sebesar 3,18 dengan nilai

sig. $0,001 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan” yang menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Sari, Raudha Maurika, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). Aspek beban kerja yang memiliki peran penting bagi karyawan adalah kondisi pekerjaan yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan cepat beradaptasi dengan tugas yang harus diselesaikan. Sementara itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada indikator beban kerja terkait waktu yang telah ditetapkan untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, terutama ketika mereka sibuk dengan tugas mereka dalam batas waktu tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). Dari keseluruhan temuan, dapat disimpulkan bahwa aspek disiplin kerja yang memainkan peran penting adalah ketaatan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang dijalankan dengan baik oleh karyawan sehingga mereka senantiasa berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja. Namun, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada aspek disiplin kerja terkait kehadiran karyawan yang tepat waktu dan menghindari absensi tanpa alasan yang jelas.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). Dari hasil keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja karyawan yang memegang peran penting adalah kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, menunjukkan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan rapi dan bertanggung jawab hingga pekerjaan selesai. Namun, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada aspek peningkatan kualitas kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

REFERENSI

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. FIF Group Manado*. 7(3), 2303–1174.
- Aisah, S. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>
- Al Haddad, H. A. H., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11–20. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari

- Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM spss 23*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM spss 25 Edisi 9*.
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jimfeb*, 9(2), 1–10.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Narpati, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 17, Issue 1, pp. 1–11).
- Pasaribu, R., Adler Haymans Manurung, & Tussoleha Rony, Z. (2022). the Effect of Leadership, Employee Performance, Motivation and Information Technology on Employee Job Satisfaction Moderated By Age of Employees At Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 592–602. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1130>
- Rony, Z. T., Lubis, F. M., & Rizkyta, A. (2019). Job shadowing as one of the effective activities in the promotion process creates quality managers. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue), 388–396.
- Sari, Raudha Maurika, Iaturlean B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 264–275.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21, 16–30.
- Sudiantini, D., Sudirman, M., Veronika, J., Ramadhanti, R. G., & Nurazizah, R. D. (2023). *Analisis Pelatihan Kerja dan Motivasi pada Kinerja Karyawan di PT. Yamaha Indonesia*. 1(3). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*.