



**PENGARUH DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV SISI JATI BENING DI GRESIK**

Monica Sindi Arista
Universitas Wijaya Putra Surabaya

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim : 17 November 2021
Revisi pertama : 18 November 2021
Diterima : 22 November 2021
Tersedia online : 25 November 2021

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

Email : sindimonicarist012@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV Sisi Jati Bening baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatory dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu dengan metode probability sampling, didapatkan sebanyak 55 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan statistik dibantu dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis data, secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sisi Jati Bening. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan nilai R square (R^2) besarnya adalah 0.308, hal ini berarti 30.8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari 2 variabel independent (disiplin kerja dan beban kerja). Kemudian sisanya 69.2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting untuk menjalankan roda organisasi mencapai tujuannya, meski banyak sumber daya, fasilitas serta prasarana yang lain, tanpa adanya sumber daya manusia maka aktivitas industri tersebut tidak bisa berjalan dengan baik. Tidak hanya itu sumber daya manusia pula termasuk aspek penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi dalam menggapai keberhasilan ataupun tujuan organisasi. Kunci dari semuanya adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dalam mendukung visi perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan bahwa organisasi adalah perkumpulan yang formal dan berstruktur dari orang-orang yang bekerja sama melakukan kegiatan guna mencapai tujuan.

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Sutrisno (2016) kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seorang diharapkan bisa berperan serta berperilaku sesuai dengan tugas yang sudah dibebankan kepadanya dan kuantitas, mutu serta waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas.

Tabel 1. Rata-Rata Kinerja Karyawan CV. Sisi Jati Bening Gresik selama 5 bulan terakhir tahun 2020-2021

No.	Bulan	Tahun	Rata-rata kinerja
1	Desember	2020	95
2	Januari	2021	80
3	Februari	2021	87
4	Maret	2021	90
5	April	2021	85

Sumber : Hasil wawancara dengan pimpinan karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata kinerja karyawan CV. Sisi Jati Bening cenderung mengalami fluktuatif (naik turun), hal tersebut terjadi dikarenakan pengaruh dari beberapa faktor. Bagi Kasmir (2016: 189) aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun sikap kerja merupakan: keahlian serta kemampuan; pengetahuan; rancangan kerja; karakter; motivasi kerja; kepemimpinan; gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kepuasan kerja; lingkungan kerja; loyalitas; komitmen; dan disiplin kerja.

CV. Sisi Jati Bening adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertukangan meubel dan furniture. Berdiri sejak 8 Juni 2001 dengan luas lahan 2 hektar dan memiliki mesin canggih berbasis internasional. Berlokasi di Menganti–Gresik, Jawa Timur. Perusahaan ini melayani pembelian dalam jumlah kecil maupun besar. Perusahaan juga melayani order sesuai permintaan. Produk CV Sisi Jati Bening diproduksi oleh karyawan yang memiliki talenta tinggi dan berpengalaman dalam pembuatan produk.

Berdasarkan hasil observasi/pengamatan awal dan wawancara yang dilakukan peneliti di CV. Sisi Jati Bening, kondisi kinerja karyawan mengalami fluktuatif,

disiplin kerja yang terjadi antar karyawan masih belum cukup baik. Seperti sering bergantinya sistem kehadiran karyawan, terlihat beberapa karyawan yang sudah berumur sulit untuk mengoperasikan alat kehadiran tersebut akibatnya sering terjadi titip absen antar beberapa karyawan sehingga dapat menimbulkan tidak efektivitasnya waktu dalam bekerja. Ada beberapa karyawan juga sering datang terlambat, karyawan terlihat bosan dengan pekerjaan, sebagian karyawan lebih memilih bersantai daripada membantu rekan kerjanya yang pekerjaannya belum selesai, tidak sedikit karyawan suka mengeluh ketika bekerja dan merasa kelelahan.

Peneliti menganggap bahwa ada masalah mengenai disiplin kerja dan beban kerja pada karyawan CV. Sisi Jati Bening, jika masalah tersebut tidak segera terselesaikan, bisa saja kinerja karyawan akan rendah dan bisa berakibat pada karyawan akan kehilangan semangat untuk bekerja, kehilangan pekerjaannya atau karyawan lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Salah satu usaha agar menaikkan kinerja karyawan ialah dengan mencermati disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja ialah salah satu faktor penting buat meraih kinerja yang lebih baik. Bagi Afandi (2016:1) disiplin merupakan sesuatu alat yang digunakan para manajemen buat mengganti sesuatu sikap dan sebagai sesuatu upaya buat tingkatkan pemahaman serta kesediaan seorang menaati seluruh peraturan industri dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan membutuhkan alat komunikasi, paling utama pada peringatan yang bersifat khusus terhadap karyawan yang tidak ingin berganti watak serta perilakunya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi bila yang bersangkutan konsekuen, tidak berubah-ubah, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan padanya.

Bagi Sutrisno (2016: 89) menyatakan jika disiplin karyawan merupakan sikap seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang terdapat atau disiplin adalah perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang cocok dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam sesuatu organisasi, usaha-usaha untuk menghasilkan disiplin, tidak hanya lewat adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, pula wajib terdapat penjabaran tugas serta wewenang yang jelas, tata cara, ataupun tata kerja yang simpel yang bisa dengan gampang dipahami oleh tiap anggota organisasi.

Aspek lain yang pengaruhi kinerja merupakan beban kerja, baik itu beban kerja fisik ataupun beban kerja mental. Beban kerja sangat berarti untuk suatu perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan bisa mengetahui sejauh mana karyawannya bisa diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Bagi Everly dkk (dalam Putra & Prihatsanti, 2016) berkata kalau beban kerja merupakan kondisi kala pekerja dihadapkan pada tugas yang wajib dituntaskan pas waktu. Bila keahlian pekerja lebih besar dari pada tuntutan pekerjaan, hendak timbul perasaan bosan. Tetapi kebalikannya, bila keahlian pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, hingga hendak timbul keletihan yang lebih. Oleh sebab itu, pembagian beban kerja yang pas serta cocok dengan keahlian karyawan sangat butuh

dicermati karena bisa pengaruhi kinerja karyawan serta pula pencapaian industri itu sendiri.

Untuk memperkuat penelitian ini, terdapat research gap terkait dengan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Diantaranya hasil penelitian disiplin kerja yang dilakukan Suriati (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Mariani (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian tentang beban kerja yang dilakukan oleh Jeky (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Patricia (2016) menunjukkan hal yang berlawanan, dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini berusaha menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi disiplin dan beban kerja. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sisi Jati Bening di Gresik”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan CV Sisi Jati Bening di Gresik?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sisi Jati Bening di Gresik?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sisi Jati Bening di Gresik?
4. Apakah disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Sisi Jati Bening di Gresik?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menggambarkan kondisi disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan CV Sisi Jati Bening di Gresik.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sisi Jati Bening di Gresik.
3. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV Sisi Jati Bening di Gresik.
4. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Sisi Jati Bening di Gresik.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja (hasil kerja) dalam organisasi, ialah jawaban dari sukses ataupun tidaknya tujuan organisasi yang sudah diresmikan. Penafsiran kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara penuh yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya selaras dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* ataupun kinerja ialah hasil atau keluaran dari sesuatu proses. Dalam melaksanakan sesuatu kinerja yang baik pula butuh yang namanya manajemen kinerja, manajemen kinerja sendiri merupakan sesuatu upaya komunikasi yang dicoba secara kontinyu yang terjalin antara karyawan serta atasannya, dan dilakukan demi menggapai tujuan utama industri.

Bagi Afandi (2018: 84) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang berdasarkan dimensi yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan. Tingkatan keberhasilan sesuatu kinerja meliputi aspek kuantitatif serta kualitatif. Sebaliknya bagi Mangkunegara (dalam Masram, 2017: 139) menerangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bagi Sutrisno (2016 : 151), kinerja merupakan kesuksesan seorang dalam melakukan tugas, hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun sekelompok orang dalam sesuatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab tiap- tiap orang ataupun tentang gimana seorang diharapkan bisa berperan serta berperilaku sesuai dengan tugas yang sudah dibebankan kepadanya dan kuantitas, mutu serta waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas. Sedangkan bagi Kasmir (2016: 182) mengatakan kinerja ialah hasil kerja serta sikap kerja yang sudah dicapai dalam menuntaskan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Disiplin Kerja

Disiplin ialah perasaan taat serta patuh terhadap nilai- nilai yang dipercaya adalah tanggung jawabnya. Dengan kata lain pendisiplinan karyawan merupakan usaha-usaha buat menanamkan nilai maupun pemaksaan supaya seorang mempunyai keahlian buat menaati suatu peraturan. Pendisiplinan dapat jadi sebutan pengganti buat hukuman maupun instrumen hukuman di mana dalam hal ini dapat dicoba pada diri sendiri maupun pada orang lain.

Menurut Edy (2016: 89) disiplin merupakan sikap seorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang terdapat atau bisa juga disiplin merupakan perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang selaras dengan peraturan dari organisasi baik tertulis ataupun tidak tertulis. Sedangkan disiplin kerja menurut Sinambela (2018: 335) ialah suatu cara yang digunakan pemimpin buat berinteraksi dengan karyawan supaya mereka bersedia merubah sikap mematuhi ketentuan main yang telah di tetapkan. Bagi Sutrisno (dalam Tanjung 2017: 30) bahwa, disiplin kerja merupakan perilaku hormat terhadap peraturan serta ketetapan industri yang terdapat dalam diri karyawan, yang mengakibatkan dia bisa membiasakan diri dengan sukarela pada peraturan serta ketetapan industri.

Kunci dari disiplin yang efisien yaitu mengomunikasikan kebijakan semenjak dini. Para karyawan wajib betul-betul menguasai kebijakan tersebut. Perihal ini wajib disertakan dalam buku pedoman karyawan yang diberikan kepada seluruh karyawan. Proses disiplin sangat berarti buat ditulis serta diterima oleh tiap karyawan. Para karyawan selalu diharuskan buat menandatangani statment kalau mereka sudah menerima buku pedoman karyawannya. Ini menggambarkan langkah proteksi untuk industri bisa meyakinkan kalau mereka memanglah sudah mendistribusikan kebijakan kepada para karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja ialah sesuatu proses dalam memutuskan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menuntaskan sesuatu pekerjaan berdasarkan kurun waktu tertentu, bukan sekedar beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan.

Bagi Soeprihanto (dalam Oktaviana, 2016) beranggapan kalau beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas yang wajib dituntaskan oleh organisasi ataupun pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menurut Mangkuprawira (dalam Oktaviana, 2016) menyatakan bahwa apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh industri bakal dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja nantinya akan dialami pada orang yang kurang mempunyai keahlian dibidang kerja yang tengah ditekuni ataupun banyaknya pekerjaan yang tidak sanggup dituntaskan sesuai waktu yang ditentukan.

Menurut Mudayana (dalam Ahmad, 2016:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Siswanto (dalam Nova, 2017:38) menyatakan “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Menurut pendapat dari Menteri Tenaga Kerja (dalam Martini & Sitiari, 2018:41) beban kerja merupakan seperangkat kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017:6). Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha

untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar variabel penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV Sisi Jati Bening Gresik.

Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018:8).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada CV. Sisi Jati Bening Gresik pada bulan April 2021 sampai selesai. Dengan pertimbangan bahwa permasalahan yang diteliti, mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Lingkup penelitian dalam hal ini adalah untuk membahas pemecahan masalah pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Persaingan industri di bidang mebel kayu yang semakin ketat, dan pemenuhan keinginan konsumen, maka perlu diadakan suatu pembenahan dalam segala bidang. Dari segi sumber daya manusia sampai dengan faktor penunjang lainnya. Sehingga mampu untuk bisa bertahan di persaingan industri yang semakin kompetitif dan bisa berkembang kearah yang lebih baik dengan cara yang seefektif dan seefisien mungkin.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017 : 80) bahwa populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas semua individu obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sisi Jati Bening Gresik sebanyak 55 orang.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini jumlah responden yang telah mengisi kuesioner variabel disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) yang saya sebar sebanyak 55 karyawan.

Teknik pengambilan sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel yaitu karyawan CV Sisi Jati Bening dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang dan juga pemimpin atau atasan CV. Sisi Jati Bening Gresik.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yaitu cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), survei, observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2017:194). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah. Wawancara, Survei, Observasi (Pengamatan).

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil dari pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan dari setiap item dalam koesioner. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka peneliti dapat melakukan pengelompokan data dari setiap variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data digunakan dalam menguji hipotesis yang diajukan peneliti, sebab analisis data yang dikumpulkan bisa untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X_1 , X_2) terhadap variabel dependen (Y).

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan mengenai fakta- fakta yang ada secara faktual dan sistematis. Metode yang digunakan yaitu : hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan (koesioner). Dimana disiplin kerja (variabel X_1), beban (variabel X_2) dan kinerja karyawan (variabel Y), setiap item variabel disiplin kerja dan beban kerja dari kuesioner tersebut memiliki enam jawaban dan item variabel kinerja karyawan memiliki sepuluh jawaban dari kuesioner dengan bobot/nilai yang berbeda.

Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor maka responden menggambarkan, mendukung pertanyaan (item positif) atau tidak mendukung pertanyaan (item negatif). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pertanyaan positif dan negatif.

2. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, Sugiyono (2018:267). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ untuk signifikan 5% n = jumlah sampel.

- a. Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan valid
- b. Jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, (Sugiyono, 2018:268). Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\alpha > 0,60$ maka reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\alpha < 0,60$ maka tidak reliabel.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti yang bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikaturunkan nilainya). Maka analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2017:305).

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan fungsinya dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2017:305) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien regresi dari setiap variabel independen

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Beban kerja

e = Standart error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas Data

1. Probability Plot

Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar Normal *P-P Plot* dibawah ini. Asumsi normalitas adalah pendekatan OLS yaitu residual terdistribusi normal bukan variabel bebas atau terikat. Kriteria sebuah data residual terdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan Normal *P-P Plot* dapat melihat dengan sebaran titik-titik yang ada pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa data residual terdistribusi normal, namun apabila sebaran titik- titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal.

Gambar. 1 Uji Normalitas



Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

2. Kolmogorov – Smirnov

**Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55
	Std. Deviation	.0000000
Most Extreme Differences	Absolute	2.29478624
	Positive	.100
	Negative	.100
Kolmogorov-Smirnov Z		-.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.743
		.640

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa nilai sigifikan sebesar 0,640 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 3. Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.555 ^a	.308	.281	1.954	2.343

Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2.343 dengan membandingkan nilai tabel signifkan 5% jumlah sampel $n = 55$ dan jumlah variabel independen 2, maka diperoleh dL (batas bawah Durbin- Watson) sebesar 1.4903 dan dU (batas atas Durbin-Watson) sebesar 1.6406. Maka, $dU < dW < 4 - dU$ atau $1.6406 < 2.343 < 4 - (2.3594)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	25.158	4.134		6.085	.000		
Beban Kerja 1	-.068	.100	-.078	-.674	.503	.999	1.001
Disiplin Kerja	.716	.151	.547	4.745	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji multikolonieritas dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan dari hasil tersebut terlihat dua variabel independen dengan nilai *tolerance* sebesar 0,999 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu sebesar 1,001 yang lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas dalam model regresi pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.522	2.361		1.068	.290
1 Disiplin Kerja	.015	.086	.024	.173	.863
Beban Kerja	-.062	.057	-.148	-1.078	.286

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Dalam penelitian ini menggunakan uji park yang merupakan salah satu alat untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi. Pada tabel diatas dapat dilihat dari variabel disiplin beban kerja memiliki tingkat nilai signifikan sebesar 0,863 dan 0,286 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	25.158	4.134		6.085	.000
1 Disiplin Kerja	.716	.151	.547	4.745	.000
Beban Kerja	-.068	.100	-.078	-.674	.503

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 25.158 + 0.716 X_1 + (- 0.068 X_2) + 4.134$$

Y = Variabel terikat yaitu kinerja karyawan

25. 158 = Konstanta

β_1 (0.716) = Koefisien regresi variabel disiplin kerja.

- β_2 (-0.068) = Koefisien regresi variabel beban kerja.
- X_1 = Variabel bebas pertama disiplin kerja
- X_2 = Variabel bebas kedua beban kerja
- 4.134 = *Standart error*

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 25.158 artinya jika nilai variabel disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2) nilainya 0 (nol), maka kinerja karyawan sebesar 25.158.
2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.716 artinya jika nilai variabel disiplin kerja mengalami perubahan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 0.716 dikali 1 (satu) dengan syarat nilai disiplin kerja dan beban kerja konstan. Koefisien positif berarti terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja, dimana semakin meningkat nilai disiplin kerja maka akan semakin meningkat nilai kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.
3. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar -0.068 artinya jika nilai variabel beban kerja mengalami perubahan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar -0.068 dikali 1 (satu) satuan dengan syarat nilai disiplin kerja konstan. Koefisien negatif berarti terjadi hubungan negatif antara beban kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin meningkat nilai beban maka akan semakin menurun nilai kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Dari kedua variabel independen yang telah diuji di dapatkan hasil bahwa nilai dari kedua variabel tersebut positif dan negatif. Dan nilai yang lebih tinggi adalah disiplin kerja dengan koefisien sebesar 0.716 sedangkan beban kerja sebesar -0.068.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.281	1.954

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

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,281 yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan beban kerja sebesar 28,1%. Sedangkan sisanya 71,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.158	4.134		6.085	.000
1 Disiplin Kerja	.716	.151	.547	4.745	.000
Beban Kerja	-.068	.100	-.078	-.674	.503

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 4,745 dengan probabilitas signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Kemudian nilai t_{hitung} dari variabel beban kerja (X_2) adalah sebesar -0,674 dengan probabilitas signifikansi yaitu 0,503 lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$). Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansi, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel 9. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	88.344	2	44.172	11.574	.000 ^b
1	198.456	52	3.816		
Residual Total	286.800	54			

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 11,574 dengan probabilitas signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Berdasarkan tingkat probabilitas signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel beban kerja (X_2) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

Deskripsi Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Variabel Disiplin Kerja (X1)

Rata-rata nilai tertinggi variabel disiplin kerja (X_1) adalah 4,22, ditunjukkan oleh pernyataan kedua dan keenam yaitu saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan saya akan menerima teguran jika melanggar tata tertib. Kemudian rata-rata nilai terendah adalah 2,27, ditunjukkan oleh pernyataan ketiga yaitu saya sering tidak izin jika tidak masuk kerja. Dari keseluruhan

jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan variabel disiplin kerja, hasil rata – rata adalah 3,84 termasuk ke dalam kategori tinggi, dimana rata-rata responden menyatakan “setuju” terhadap pernyataan - pernyataan tersebut.

Hal itu berarti bahwa disiplin kerja karyawan CV. Sisi Jati Bening sudah tergolong baik. Sebagian besar karyawan menyatakan setuju bahwa mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan menerima teguran jika melanggar tata tertib. Sedangkan hanya sebagian kecil karyawan yang menyatakan setuju bahwa mereka sering tidak izin jika tidak masuk kerja sehingga kedisiplinan menjadi kurang baik.

Variabel Beban Kerja (X₂)

Rata-rata nilai tertinggi variabel beban kerja (X₂) adalah 4,22, ditunjukkan oleh pernyataan ketiga yaitu saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Kemudian rata-rata nilai terendah adalah 2,60, ditunjukkan oleh pernyataan keenam yaitu saya sering mengambil pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas teman saya. Dari keseluruhan jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan variabel beban kerja, hasil rata – rata adalah 3,55 termasuk ke dalam kategori tinggi, dimana rata-rata responden menyatakan “setuju”.

Hal itu menunjukkan bahwa beban kerja karyawan di CV. Sisi Jati Bening tergolong baik. Sebagian karyawan menyatakan setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi Sedangkan hanya sebagian kecil karyawan yang menyatakan tidak setuju bahwa mereka sering mengambil pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas temannya, sehingga dapat membuat beban bertambah.

Variabel Kinerja (Y)

Rata-rata nilai tertinggi variabel kinerja (Y) adalah 4,22, ditunjukkan oleh pernyataan kesembilan yaitu karyawan ini dapat bekerja pada tim dengan baik. Kemudian rata-rata nilai terendah adalah 3,76, ditunjukkan oleh pernyataan keempat yaitu karyawan ini mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi. Dari keseluruhan jawaban yang diberikan pemimpin terhadap pernyataan variabel kinerja, hasil rata – rata adalah 4,02 termasuk ke dalam kategori tinggi, dimana seorang pemimpin menyatakan “setuju” terhadap pernyataan - pernyataan tersebut.

Hal itu berarti bahwa kinerja karyawan CV. Sisi Jati Bening tergolong baik. Seorang pemimpin menyatakan setuju bahwa karyawannya dapat bekerja pada tim dengan baik Dan seorang pemimpin menyatakan kurang setuju bahwa beberapa karyawannya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sisi Jati Bening Gresik. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₁) sebesar 0,716 artinya, jika nilai variabel disiplin kerja (X₁) mengalami peningkatan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. Koefisien positif berarti terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} sebesar 4,745 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), berdasarkan tingkat probabilitas

signifikansinya, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Dari indikator ketaatan peraturan kerja pada pernyataan “Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” merupakan indikator yang paling dominan yang membentuk variabel kinerja karyawan dengan nilai *mean* atau rata-rata 4,22. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa mayoritas responden CV. Sisi Jati Bening Gresik adalah sesuai dengan harapan perusahaan. Apabila karyawan diberikan tugas yang mereka anggap sesuai dengan kapasitas mereka, maka kinerja mereka juga akan ikut meningkat seiring dengan meningkatnya nilai keadilan mereka. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti dari ketaatan karyawan pada peraturan kerja dalam menyelesaikan tugas selalu tepat waktu. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mariani (2017) yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan, antara disiplin kerja dan kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sisi Jati Bening Gresik. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar -0.068 artinya jika nilai variabel beban kerja (X_2) mengalami peningkatan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan. Koefisien negatif berarti terjadi hubungan negatif antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} dari sebesar -0,674 dengan signifikansi yaitu 0,503 lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berdasarkan tingkat probabilitas signifikansi, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya beban kerja (X_2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari indikator kondisi pekerjaan pada pernyataan “Saya sering mengambil pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas teman saya” mempunyai skor *mean* terendah dengan nilai 2,60. Hal ini berarti dikarenakan tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak maka karyawan merasa terbebani dengan tugas, karena kualitas diri setiap karyawan berbeda sehingga karyawan sangat merasa terbebani. Loyalitas seorang karyawan akan meningkat jika beban kerjanya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang saat menjalankan tugasnya. Pada kenyataannya seorang karyawan akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dengan lingkungannya. Beban kerja akan terbentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan, seperti : kondisi kerja, tingkat kesulitan kerja, persyaratan kerja, dan tingkat keterampilan. Seseorang yang menerima tuntutan tugas yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik serta menurunnya komitmen organisasional karyawan itu sendiri. Dengan adanya tuntutan tugas yang berat maka akan menimbulkan sebuah beban kerja. Namun tidak selamanya beban kerja mengganggu aktivitas seorang karyawan melainkan bisa memacu semangat kerjanya dan pada akhirnya itulah yang dapat menimbulkan komitmen organisasional itu maksimal lagi. Penelitian ini berlawanan dengan temuan Patricia (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Manado.

Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,574 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), berdasarkan tingkat probabilitas signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas (disiplin kerja, beban kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai positif yang dihasilkan variabel bebas terhadap variabel terikat membuktikan bahwa semakin meningkat penggunaan variabel bebas (disiplin kerja), maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya, nilai negatif yang dihasilkan variabel bebas (beban kerja), membuktikan bahwa semakin meningkat penggunaan variabel bebas (beban kerja), maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,308 atau 30,8%. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 30,8% sedangkan sisanya 69,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Variabel dalam penelitian ini adalah hanya sebagian kecil dari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui penerapan variabel disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2), dan juga variabel-variabel lain atau faktor-faktor lain yang tidak digunakan di penelitian ini. Penelitian ini sesuai dengan hasil temuan Andini (2019) yang memperlihatkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asabri (persero) Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil gambaran (mean) responden mengenai disiplin kerja termasuk dalam kategori tinggi, untuk variabel beban kerja termasuk dalam kategori cukup tinggi, dan untuk variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi.

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sisi Jati Bening Gresik. Hal ini berarti semakin sering disiplin kerja yang dilakukan karyawan saat bekerja maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Jika aspek-aspek disiplin pada CV. Sisi Jati Bening Gresik terpenuhi, maka kinerja pun akan meningkat.

Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sisi Jati Bening Gresik. Hal ini berarti semakin tinggi beban yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan menurun. Jika tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu berat maka karyawan akan merasa terbebani sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan menurun. Namun demikian halnya beban kerja tidak selamanya dapat mengganggu aktivitas seseorang, bahkan bisa juga meningkatkan kinerja dan pada akhirnya akan menimbulkan hasil kerja yang maksimal bagi setiap karyawan.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sisi Jati Bening. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan nilai R^2 (R^2) besarnya adalah 0.308,

hal ini berarti 30.8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari 2 variabel *independent* (disiplin kerja dan beban kerja). Kemudian sisanya 69.2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan standart kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam sebuah organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi karyawan yang mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan akan mendapat *reward* (penghargaan) dan bagi karyawan yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan maka akan menerima hukuman dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Diperlukan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan atau atasan. Serta mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk penelitian selanjutnya ada baiknya menambahkan variabel lain yang kiranya dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Beberapa variabel selain disiplin kerja dan beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan.

Sebaiknya pempinan perlu mengevaluasi prosedur-prosedur yang sebelumnya berpotensi menimbulkan beban kerja bagi karyawan. Dibutuhkan upaya-upaya yang berkesinambungan untuk menurunkan beban kerja pada karyawan ditempat kerja, begitu juga dengan disiplin kerja ada baiknya memberikan penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang telah melakukan pendisiplinan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish. Alfabeta, CV. Edisi 9. Semarang: Undip.
- Azzahra, Maulia, et al. 2019. *The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT. Wiratanu Persada Tama Jakarta*. Review of Integrative Business and Economic Research, 8, 136-144.
- Dendeng, R. C., & Uhing, Y. 2020. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 8(4).
- Edy, Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Gozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.

- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci R.Mar'ih. 2017. "Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja". Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Martini, Luh Kadek Budi. 2018. *The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADHITA* 5(1), 41-45.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Onsardi, O., & Sulastrri, S. 2020. *The Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance (No.nvjqf)*. Center for Open Science.
- Rini, Chandra. 2017, *Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*, *Jurnal Manajemen dan Keuangan* Vol.6, No.1, 670-678.
- Rizani, A. T., & Oktafien, S. 2020. *The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. BFI Finance Indonesia Tbk*. *Technium Soc. Sci. J.*, 14: 483.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, Price. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*". Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.