

Pengaruh Displin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Temprint Jakarta Barat

Meilia Puspikasari ^{1*}, Endah Mawarny ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)	<i>This research aims to determine the influence of work discipline and workload on employee performance at PT Temprint West Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is quantitative methods. The research sample was 80 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t test and simultaneous f test. The research results show that work discipline has an influence on employee performance with a calculated t value > t table or (11.693 > 1.991) and a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, Ho1 is rejected and H1 is accepted. Workload has a positive and significant influence on employee performance with a calculated t value > t table or (11.509 > 1.991) and a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, Ho2 is rejected and H2 is accepted. Work discipline and workload have a positive and significant influence on employee performance with a calculated F value > F table or (81.212 > 3.120) and a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, Ho3 is rejected and H3 is accepted. Work discipline and workload have an influence on employee performance. The R-square value (coefficient of determination) is 0.678, so it can be concluded that the variables of work discipline and workload together have an influential contribution to employee performance variables of 67.8%.</i>
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Temprint Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah 80 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau (11,693 > 1,991) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan H1 diterima. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau (11,509 > 1,991) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan H2 diterima. Disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel atau (81,212 > 3,120) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan H3 diterima. Disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,678, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,8%.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, kemajuan dunia usaha telah menyebabkan persaingan bisnis semakin ketat. Untuk tetap bertahan dan unggul dalam persaingan, perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dan kompetensi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) menjadi tumpuan utama bagi setiap organisasi untuk tetap eksis dan berkembang di tengah perubahan yang dinamis. SDM merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, yang juga mencakup pencapaian kepentingan karyawan dan masyarakat. Selain itu, kinerja karyawan didefinisikan oleh Kasmir (2019:184) sebagai hasil kerja serta perilaku yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab selama periode waktu tertentu. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi.

Namun, tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mempertahankan kinerja SDM cukup kompleks. Penurunan bakat dan keterampilan karyawan akan berdampak negatif bagi produktivitas perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang unggul, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang tepat, salah satunya adalah melalui penerapan disiplin kerja. Dengan kedisiplinan yang baik, karyawan dapat bekerja secara efektif sesuai standar yang telah ditetapkan. PT. Temprint Jakarta Barat, sebuah perusahaan percetakan terkemuka, menghadapi tantangan serupa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai perusahaan yang menyediakan layanan percetakan untuk Tempo Media Group dan publik, PT. Temprint membutuhkan karyawan yang efisien dan berkinerja tinggi agar dapat memenuhi standar kualitas produk dan layanan.

Data kinerja karyawan PT. Temprint dalam periode 2020-2022 menunjukkan fluktuasi yang signifikan. Pada tahun 2020, rata-rata yield karyawan mencapai 84,3%, namun mengalami penurunan drastis menjadi 67,8% pada tahun 2021 dan sedikit membaik menjadi 66,9% di tahun 2022. Target perusahaan yang ditetapkan adalah 86%, namun hasil aktual menunjukkan bahwa karyawan sering terlambat memenuhi deadline pekerjaan, dan tingkat disiplin yang rendah juga menjadi masalah yang signifikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi adalah keterlambatan masuk kerja dan kurangnya motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Temprint. Disiplin di tempat kerja membantu karyawan untuk mematuhi berbagai norma dan standar perusahaan, sehingga dapat meminimalkan kesalahan yang dapat berdampak besar pada kinerja secara keseluruhan. Menurut Afandi (2021:11), disiplin kerja adalah seperangkat peraturan atau instruksi yang ditetapkan oleh manajemen organisasi untuk memastikan semua anggota mengikuti peraturan yang berlaku, sehingga menciptakan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan dan ketertiban.

Data absensi karyawan PT. Temprint dari tahun 2020 hingga 2022 menunjukkan adanya peningkatan dalam jumlah absen. Pada tahun 2020, total persentase absen adalah 18,46%, menurun menjadi 16% pada 2021, namun kembali meningkat drastis menjadi 20% pada 2022. Ini menunjukkan adanya kecenderungan karyawan yang kurang disiplin, termasuk keterlambatan, izin, dan absen tanpa keterangan. Kenaikan tingkat absensi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja di perusahaan tersebut memerlukan perbaikan untuk dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

Penelitian terdahulu oleh Tine Yuliantini (2021) dan Yuniman Zebua (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan akan lebih termotivasi untuk mengikuti peraturan dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Selain disiplin kerja, beban kerja juga menjadi elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Menurut Suci R. Mar'ih (2017:21), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja tidak seimbang, maka dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan peningkatan tingkat kelelahan karyawan. Data beban kerja di PT. Temprint dari 2020 hingga 2022 menunjukkan peningkatan. Pada 2020, persentase beban kerja tercatat sebesar 33%, sedikit menurun menjadi 30% pada 2021, dan meningkat kembali menjadi 35% pada 2022. Beban kerja yang tinggi ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang harus lembur, bekerja pada hari libur, atau melakukan double job. Peningkatan beban kerja ini dapat berdampak pada kualitas pekerjaan karyawan serta kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Penelitian oleh Jeky K. R. Rolos (2018) juga mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan semangat dan usaha mereka dalam bekerja, sementara beban yang berlebihan dapat menurunkan kinerja dan menimbulkan stres.

Dengan mengacu pada data yang ada dan hasil penelitian sebelumnya, manajemen PT. Temprint perlu fokus pada pengelolaan disiplin dan beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menerapkan peraturan yang jelas dan meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif. Selain itu, menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas karyawan juga penting untuk mencegah kelelahan dan memastikan setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik. Secara keseluruhan, untuk menghadapi tantangan di era globalisasi dan mempertahankan daya saing, PT. Temprint perlu mengoptimalkan strategi pengelolaan SDM, termasuk disiplin kerja dan manajemen beban kerja. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien..

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin

Menurut Afandi (2021:11) Disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan di bentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban. Menurut Rivai (2011) dalam Yunima Zebua 2020 menyatakan bahwa, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Sumadhinata (2018) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang di suatu perusahaan. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) Mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

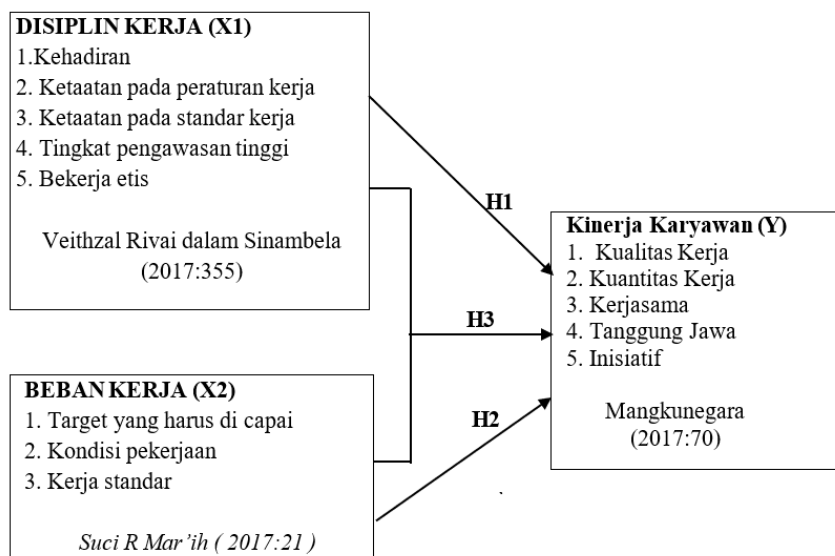
Beban Kerja

Menurut Suci R Mar'ih (2017:21), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurung waktu tertentu. Menurut Vanchhapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera di selesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Rohman dan Ihsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Roles et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus di pikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antar volume kerja dan norma waktu. Menurut Suwanto, dalam Sitompul dan Simamora (2021:143) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan padanya. Menurut Fahmi (2018:2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi bersifat provit, oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Busro, 2020) Kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Sedangkan menurut Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan pertanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi Kusjono & Ratnasari (2019:187). Arifin (2019:65) berpendapat bahwa

kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Temprit Jakarta Barat.
- H2: Diduga terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Temprit Jakarta Barat.
- H3: Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Temprit Jakarta Barat.

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salahsatu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas. Penelitian ini dilakukan di JL. Palmerah Barat No.8 RT 01/15 , Palmerah, Kec. Kebon Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibu Kota 11480. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan Temprint Jakarta Barat yang berjumlah 80 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 80 orang pada Temprint Jakarta Barat. Dengan demikian teknik pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana untuk melihat apakah variabel dependen dapat diantisipasi oleh faktor bebas, untuk menentukan besar kecilnya variabel dependen yaitu kinerja pekerja yang akan berubah dengan asumsi nilai variabel otonom terkendali, berubah atau hilang. atas atau bawah. Sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.598	2.583			3.329	.001
Disiplin Kerja	.811	.069	.798		11.693	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut: $Y = 8,598 + 0,811 X_1$ Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagi berikut : Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 8,598 menyatakan bahwa tanpa disiplin kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 8,598 atau jika nilai disiplin kerja nya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 8,598. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,811. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,811.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.763	2.438		4.415	.000
Beban Kerja	.751	.065	.793	11.509	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut: $Y = 10,763 + 0,751 X_2$ Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagi berikut : Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 10,763 menyatakan bahwa tanpa beban kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 10,763 atau jika nilai beban kerja nya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 10,763. Variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,751. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel beban kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,751.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.587	2.467		3.076	.003
Disiplin Kerja	.451	.132	.444	3.426	.001
Beban Kerja	.387	.123	.409	3.158	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut: $Y = 7,587 + 0,452 X_1 + 0,387 X_2 + \alpha$ Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagi berikut :

- Nilai tetap sebesar 7,587 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja dan beban kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 7,587 satuan.
- Nilai 0,452 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada disiplin kerja maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian pada Kinerja Karyawan sebesar 0,452 satuan.
- Nilai 0,387 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian 0,387 pada beban kerja maka setiap selisih 1 satuan pada l disiplin kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan sebesar 0,387 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,798. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

		Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,793. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799.

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.670	3.529

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

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,824. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1.

Koefisien Determinasi

Alasan uji Koefisien Determinasi adalah untuk mengukur sejauh mana model dapat memahami variabel bebas dan terikat. Jika nilai R² rendah berarti variabel independen hanya mampu menjelaskan secara parsial *varians* variabel dependen. Tabel 4.22 menunjukkan efek samping dari Koefisien Determinasi (R²).

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.632	3.726

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,637, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,7%, sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.625	3.764

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,629, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel. Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,9%, sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.670	3.529

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

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,678, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 67,8%, sedangkan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Untuk menguji spekulasi, gunakan uji t (sampai taraf tertentu). Dengan melihat tingkat kepentingan yang digunakan dalam pemeriksaan ini dengan $\alpha = 0,05$ maka digunakan standar kepentingan sebesar 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peluang mencapai kesimpulan memiliki kemungkinan sebesar 95% atau ketahanan kesalahan sebesar 5%. Berikut ini adalah hasil uji t :

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.598	2.583		3.329	.001
Disiplin Kerja	.811	.069	.798	11.693	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,693 > 1,991)$ hal ini diperkuat dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.763	2.438		4.415	.000
Beban Kerja	.751	.065	.793	11.509	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 11 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(11,509 > 1,991)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk pengujian ini digunakan uji F (Secara Simultan) dengan arti 5%. Dalam penelitian ini digunakan aturan kepentingan sebesar 5% (0,05), dengan syarat: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Sedangkan Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berikut hasil uji f :

Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2022.430	2	1011.215	81.212	.000 ^b
Residual	958.770	77	12.452		
Total	2981.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(81,212 > 3,120)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja, pernyataan variabel disiplin kerja diperoleh *mean* 3,68 yang masuk dalam kategori baik. Pernyataan pada nomor kesatu, mendapat skor terendah dengan nilai *mean* 3,48 dan total skor sebesar 278. Pernyataan pada nomor kelima mendapatkan skor tertinggi dengan nilai *mean* 3,85 dan total skor sebesar 308. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel disiplin kerja dianggap valid, dikarenakan nilai *R* hitung > *R* tabel (0,286). Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar $Y = 8,598 + 0,811 X_1$. Lalu korelasi disiplin kerja sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,798. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Yang termaksud kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,642, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,7%, sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada pengujian hipotesis bahwa nilai *t* ($11,693 > 1,991$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Temprint Jakarta barat. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Variabel Beban Kerja

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel beban kerja pernyataan variabel beban kerja nilai *mean* 3,68 yang masuk dalam kategori baik. Pernyataan pada nomor kedua, mendapat skor terendah. dengan nilai *mean* 3,49 dan total skor sebesar 279. Pernyataan pada nomor kesepuluh mendapatkan skor tertinggi dengan nilai *mean* 3,96 dan total skor sebesar 317. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel beban kerja dianggap valid, dikarenakan nilai *R* hitung > *R* tabel (0,286). Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar $Y = 10,763 + 0,751 X_2$. Nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,793. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Koefisien jaminan penghargaan yang diperoleh bernilai *R*-square (koefisien jaminan) sebesar 0,636, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (*Y*) sebesar 62,9%, sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada pengujian hipotesis, diketahui nilai Uji *T* ($11,509 > 1,991$) dan Sig ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima diakui, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Temprint Jakarta barat. Artinya apabila beban kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila beban kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan pernyataan variabel kinerja karyawan diperoleh *mean* 3,84 yang masuk dalam kategori baik. Pernyataan pada nomor kesembilan, mendapat skor terendah dengan nilai *mean* 3,56 dan total skor sebesar 285. Pernyataan pada nomor kelima mendapatkan skor tertinggi dengan nilai *mean* 4,06 dan total skor sebesar 325. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan dianggap valid, dikarenakan nilai *R* hitung > *R* tabel (0,286). Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar $Y = 7,587 + 0,452 X_1 + 0,387 X_2 + \alpha$. Nilai *R* (koefisien koneksi) sebesar 0,824. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1. Koefisien determinasi yang diperoleh bernilai *R*-square (koefisien jaminan) sebesar 0,687, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (*Y*) sebesar 67,8%, sedangkan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Pada pengujian spekulasi sinkron diketahui nilai *F* ($81,212 > 3,120$), dan sig ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_3 , hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan sig secara simultan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Temprint Jakarta barat. Artinya apabila disiplin kerja dan beban kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja dan beban kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja dan beban kerja yang baik di dalam perusahaan, dengan adanya disiplin kerja dan beban kerja yang baik dari setiap karyawan sesuai dengan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, dimana semakin baik tingkat suatu disiplin kerja

dan beban kerja di suatu perusahaan maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan, namun jika disiplin kerja dan beban kerja yang dijalankan kurang maksimal tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan.

5. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Temprint Jakarta barat. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t ($11,693 > 1,991$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Temprint Jakarta barat. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t ($11,509 > 1,991$) dan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Temprint Jakarta barat, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai f ($81,212 > 3,120$), hal dan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli). Indomedia Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arijanto, A., & Wulandari, S. Z. (2019). How the impact of work discipline, work environment and transformational leadership on employee performance: A study at Japanese automotive dealer. *European Journal of Business and Management*.
- Busro, M. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. (2018). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2018). Pengantar Manajemen (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Grasindo.
- Imron. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *IJSE Indonesian Journal on Software Engineering*, 5(1), 19-28.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.

- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389–399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Lumanaw, F. R. T. B., & others. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1–15. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227>.
- Munadjat, B. (2019). Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(1), 1–10.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 3(2), 1–12.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Siregar, R. D. L. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi & Manajemen*. Retrieved from <https://id.scribd.com/document/718465548/570-Article-Text-1792-1-10-20230630>
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Suci, R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Swadaya.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryatiningsih, T. Y. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Iss Indonesia. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6(2), 1–15.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Talaka, Y., Ul Anas, S., & Aqil, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon. *Jurnal Manajemen*, 1(7), 1–15.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), 1–10.