

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation Jakarta

Ahmad Nizar¹, Albertus Maria Setyastanto², Ary Fiyanto³, Ari Wahyu Leksono⁴, Agus Abdillah⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

¹nizarbwi@gmail.com, ²setyastantoalbertus@yahoo.co.id, ³afstudent@gmail.com,

⁴arilordw@gmail.com, ⁵abdillahagus518@gmail.com

Abstract

Received: 06 Nov 2025

Revised: 13 Nov 2025

Accepted: 16 Des 2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon. Data dikumpulkan dari 54 responden dari total populasi karyawan di perusahaan melalui metode kuesioner. Analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik, meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif. Secara simultan, kedua variabel bebas (beban kerja dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 72% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: beban kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

(*) Corresponding Author: nizarbwi@gmail.com

INTRODUCTION

Dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di dunia bisnis, perusahaan dituntut untuk mampu merespons perubahan ekonomi, teknologi, pasar, serta persaingan yang terjadi secara tiba-tiba dan tidak terduga (Widanengsih & Yusuf, 2022). Hal ini menuntut perlunya pendekatan baru dalam menilai kinerja karyawan, yang dikenal dengan istilah manajemen kinerja. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja baik di tingkat organisasi, kelompok, maupun individu. Proses ini mencakup evaluasi berkelanjutan terhadap performa, penetapan tujuan bersama, pengembangan kompetensi, perencanaan kerja, serta pelaksanaan rencana peningkatan kinerja (Fadjar, 2018; Fauzi et al., 2022; Tsauri, 2013). Peran sumber daya manusia sangat krusial dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sehingga peningkatan kinerja harus dilakukan secara konsisten guna memenuhi tuntutan organisasi. SDM menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi (Priyono, 2010; Sudaryo et al., 2019).

Untuk merealisasikan tujuan instansi atau organisasi, diperlukan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas sesuai standar (Baba, 2014; Kadarisman, 2011; Suwondo & Sutanto, 2015). Kualitas merujuk pada kapabilitas individu dalam menghasilkan output yang sesuai dengan bidang kerjanya, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah pegawai yang proporsional terhadap kebutuhan tugas di suatu bagian. Pemenuhan kedua aspek ini memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif (Sudarmanto, 2014; Wijaya, 2017).

Evaluasi terhadap prestasi pegawai merupakan bagian dari penilaian kinerja, yang mencerminkan hasil yang dicapai dalam periode tertentu, termasuk proses dan output kerja. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan karena dapat mendorong produktivitas dan penyelesaian tugas secara efisien (Mangkunegara, 2019). Oleh sebab itu,

pimpinan organisasi perlu memahami pentingnya performa pegawai dan mengembangkan metode evaluasi yang objektif. Kinerja yang optimal menjadi modal utama bagi pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perhatian terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan (Jamaludin, 2017; Mondiani, 2012).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah beban kerja (Tuadingo, 2021; Wartono, 2017). Beban kerja berlebih dapat mengurangi fokus, menimbulkan penundaan, dan memicu sikap menghindar terhadap tugas-tugas pekerjaan (Hakman et al., 2021). Maka dari itu, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi tekanan kerja yang dialami karyawan. Beban kerja mencerminkan kondisi di mana individu menghadapi permintaan atau tekanan yang dianggap penting namun sulit diprediksi hasilnya (Poniasih & Dewi, 2015). Robbins (2017) menambahkan bahwa beban kerja merupakan situasi dinamis di mana seseorang menghadapi peluang atau tantangan dengan hasil yang belum pasti namun dinilai krusial. Lingkungan kerja yang menimbulkan stres dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja, sehingga peningkatan kualitas lingkungan organisasi menjadi hal penting.

Dalam konteks kehidupan modern yang penuh kompleksitas, manusia seringkali mengalami stres karena ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar. Ketidakmampuan menghadapi kondisi ini dapat menimbulkan perasaan frustrasi, konflik batin, kecemasan, dan rasa bersalah, yang kesemuanya merupakan bentuk dasar dari stres menurut Luthan (2008). Selain beban kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan dorongan untuk bekerja secara konsisten yang memberikan dampak positif bagi organisasi dan mendukung pencapaian tujuan (Putri, 2018). Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kemampuan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi untuk bekerja secara sukses demi meraih tujuan bersama. Pegawai yang disiplin cenderung menunjukkan performa yang tinggi, sementara pegawai yang kurang disiplin biasanya tidak menunjukkan upaya maksimal dalam bekerja. PT Paragon Technology and Innovation adalah salah satu perusahaan Fast Moving Consumer Goods (FMCG) di bidang kosmetik terbesar di Indonesia.

Kondisi kinerja karyawan yang rendah di PT Paragon Technology And Inovation, memiliki kecenderungan menurun, terutama pada divisi produksi. Beberapa penelitian menemukan bahwa target produksi sering tidak tercapai dan kualitas hasil kerja belum sesuai standar yang diharapkan. Penurunan ini sebagaimana tercermin dari kemungkinan besar dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingginya beban kerja dan rendahnya disiplin kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan fokus dan produktivitas, serta menyulitkan dalam menangani aspek-aspek kompleks seperti manajemen aset dan liabilitas. Ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, ditambah tekanan untuk meningkatkan performa perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan. Di sisi lain, disiplin kerja juga memegang peran penting. Kurangnya kedisiplinan dapat membuat karyawan tidak termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab tingginya beban kerja dan menurunnya disiplin kerja, yang berdampak pada buruknya performa organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen PT Paragon Technology and Innovation dalam mengambil langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, perbaikan terhadap faktor-faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

METHODS

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Paragon Technology And Inovation. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan observasi. Pendekatan survei dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Paragon guna memperoleh data terkait tingkat beban kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan. Sementara itu, pendekatan observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kondisi

lingkungan kerja serta perilaku karyawan di tempat kerja (Sugiyono, 2016).

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di Divisi Produksi PT Paragon Technology and Innovation. Kuesioner tersebut memuat sejumlah pernyataan yang mencerminkan kondisi beban kerja, kedisiplinan, dan penilaian terhadap kinerja karyawan. Selain itu, observasi langsung terhadap aktivitas kerja dan situasi lingkungan kantor juga dilakukan untuk memperkuat data yang diperoleh. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel. Untuk menguji hipotesis dan mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, analisis regresi linier berganda digunakan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.00.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Berdasarkan data hasil survei, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yang jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan responden perempuan. Dari total 54 karyawan yang bekerja di produksi PT Paragon Technology and Innovation, sebanyak 42 orang atau setara dengan 72,7% merupakan laki-laki, sedangkan 12 orang atau 27,3% merupakan perempuan. Selain itu, data rekapitulasi menunjukkan bahwa populasi dan sampel responden juga dikelompokkan berdasarkan jenjang pendidikan terakhir. Terdapat tiga tingkat pendidikan yang menjadi dasar distribusi responden dalam divisi tersebut. Pemilihan populasi dan sampel dilakukan secara objektif dan proporsional agar mampu merepresentasikan keseluruhan populasi dalam penelitian ini.

Jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki responden dianggap memiliki pengaruh penting terhadap kompetensi serta rasa percaya diri mereka dalam menjalankan tugas pekerjaan. Responden dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang dan kompleks. Mereka juga cenderung memperoleh tanggung jawab yang lebih besar karena dinilai memiliki kapabilitas yang memadai. Oleh karena itu, distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana latar belakang pendidikan memengaruhi variabel-variabel yang diteliti.

Hasil pengujian validitas yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, hasil rinciannya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel Stress Kerja				
No	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
1	Item_1	0,763	0,273	Valid
2	Item_2	0,653	0,273	Valid
3	Item_3	0,635	0,273	Valid
4	Item_4	0,828	0,273	Valid
5	Item_5	0,726	0,273	Valid
6	Item_6	0,361	0,273	Valid
7	Item_7	0,782	0,273	Valid

8	Item_8	0,322	0,273	Valid
9	Item_9	0,587	0,273	Valid
10	Item_10	0,500	0,273	Valid
Variabel Disiplin kerja Kerja				
1	Item_1	0,782	0,273	Valid
2	Item_2	0,322	0,273	Valid
3	Item_3	0,782	0,273	Valid
4	Item_4	0,322	0,273	Valid
5	Item_5	0,587	0,273	Valid
6	Item_6	0,782	0,273	Valid
7	Item_7	0,312	0,273	Valid
8	Item_8	0,782	0,273	Valid
9	Item_9	0,322	0,273	Valid
10	Item_10	0,372	0,273	Valid
Variabel Kinerja Karyawan				
1	Item_1	0,782	0,273	Valid
2	Item_2	0,322	0,273	Valid
3	Item_3	0,587	0,273	Valid
4	Item_4	0,782	0,273	Valid
5	Item_5	0,322	0,273	Valid
6	Item_6	0,329	0,273	Valid
7	Item_7	0,417	0,273	Valid
8	Item_8	0,325	0,273	Valid
9	Item_9	0,339	0,273	Valid
10	Item_10	0,334	0,273	Valid

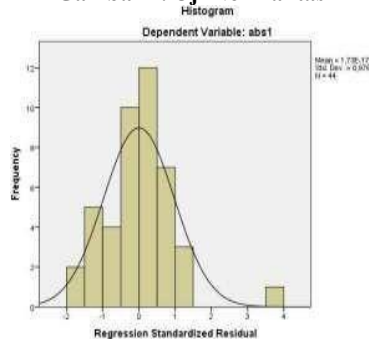
Hasil uji pada tabel 1 menunjukkan semua item pernyataan pada variabel stress kerja, disiplin kerja dan kinerja sudah valid, sebab r hitung lebih besar dari pada r tabel, sehingga uji validitas ini dinyatakan valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Beban kerja	0,706	Alpha Cronbach >0,60 makareliabel	Reliabel
Disiplin kerja	0,892		Reliabel
Kinerja karyawan	0,890		Reliabel

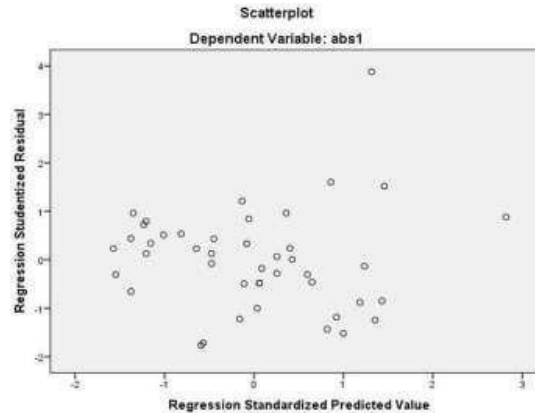
Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisiensi (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0,60 yaitu masing-masing sebesar 0,706; 0,892; dan 0,890 > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Gambar 1. Uji Normalitas



Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa grafik membentuk gunung atau lonceng, dan berdasarkan grafik Normal P-P Plot diketahui bahwa titik – titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data residual penelitian tersebut normal

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas pada model regresi.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Beban kerja (X1)	1,058	0,945	Tidak ada multikolinearitas
Disiplin kerja Kerja (X2)	1,058	0,945	Tidak ada multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan Nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
1					
	(Constant)	-2.296	10.416	-.220	.827
	Beban Kerja	.406	.196	.290	.044
	Disiplin kerja	.535	.225	.333	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output di atas, pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 25 dan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05). Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,296 + 0,406X_1 + 0,535X_2 + d$$

1. Nilai konstanta -2,296 memiliki arti bahwa apabila beban kerja (X1) dan disiplin kerja kerja

- (X2) adalah tetap (konstan), maka perubahan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -2,296.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,406 artinya apabila beban kerja (X1) mengalami perubahan sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,406 satuan. Sebaliknya, penurunan satu satuan pada variabel beban kerja (X1) akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,406, dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 2,074, dan dengan menggunakan tabel distribusi *t* untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan 41, diperoleh nilai *t* tabel sebesar 2,018. Dengan demikian, nilai *t* hitung $>$ *t* tabel ($2,074 > 2,018$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, beban kerja (X1) memiliki pengaruh parsial atau signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis kerja pertama dapat diterima.
 3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,535 artinya apabila disiplin kerja (X2) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai *t* hitung sebesar 0,535. Dengan menggunakan tabel distribusi *t* untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan 41, diperoleh nilai *t* tabel sebesar 2,018. Setelah dilakukan pengujian dua sisi dengan signifikansi = 0,025, nilai *t* tabel yang diperoleh adalah 2,375. Karena nilai *t* hitung (0,535) lebih kecil dari nilai *t* tabel (2,375), maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya, disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh parsial atau signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis kerja 2 dapat diterima.

Dengan tingkat signifikansi 0,05, hasil *output* menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 6,484. Dengan menggunakan tabel distribusi *F* untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, dan dengan $k = 2$ (beban kerja X1, disiplin kerja X2) dan $n = 44$, maka dapat dihitung *df* sebagai $k; n-k$ ($2; 44-2 = 42$), di mana n adalah jumlah responden atau sampel penelitian, dan k adalah jumlah variabel independen (bebas). Dengan hasil perhitungan, nilai *F* tabel diperoleh sebesar 3,220. Karena nilai *F* hitung (6,484) lebih besar dari nilai *F* tabel (3,220), dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X1 dan X2 (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat Y. Dari hasil *out put* SPSS versi 25, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004. Karena nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *F*, maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) (secara simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,690	,740	,720	4,596

Berdasarkan hasil *output* di atas, diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) sebesar 0,720 atau 72%. Hal ini mengindikasikan bahwa 72% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen beban kerja dan disiplin kerja. Dengan kata lain, variasi variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan sebanyak 72% variasi dalam variabel dependen kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya, sebesar 28%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Discussion

Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,406. Hipotesis pada penelitian ini dapat diterima karena hasil uji t untuk variabel Beban kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,074 dan t_{tabel} sebesar 2,018, yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Selain itu, hasil perhitungan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi standar yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05 ($0,044 < 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres yang moderat dapat mendisiplin kerja individu untuk meningkatkan produktivitas mereka, beban kerja mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien atau mencari solusi kreatif untuk masalah yang kompleks, hasil penelitian juga dukungan bukti empiris yang kuat untuk hipotesis bahwa beban kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Paragon Technology and Innovation di divisi produksi, dengan demikian manajemen harus memperhatikan manajemen stres di lingkungan kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Upaya untuk mengelola stres, seperti memberikan dukungan psikologis, mengatur beban kerja yang sesuai, atau memberikan pelatihan dalam mengatasi stres, dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,535. Hipotesis pada penelitian ini dapat diterima karena hasil uji t untuk variabel Disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,375 dan t_{tabel} sebesar 2,018, yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Selain itu, hasil perhitungan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi standar yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05 ($0,022 < 0,05$). Ini berarti menunjukkan tingkat kepercayaan sebesar 97,8%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa Kinerja karyawan dalam PT Paragon Technology and Innovation pada divisi Produksi dipengaruhi oleh Disiplin kerja.

Temuan penelitian menegaskan bahwa karyawan yang terdisiplin kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan variabel disiplin kerja memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja kerja karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, manajemen sebaiknya memperhatikan faktor disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia di PT Paragon Technology and Innovation pada divisi produksi. Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, seperti memberikan pengakuan atas prestasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menyediakan peluang pengembangan karier, dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Beban kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja penting karena dapat membantu karyawan menjadi lebih kreatif, menghadapi stres berlebihan, dan meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja penting karena mendorong karyawan untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai kinerja kerja yang tinggi. Persamaan regresi linier berganda $Y = 2,296 + 0,406 X_1 + 0,535 X_2$ menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, pengaruh secara bersamaan dari dua variabel independen (beban kerja dan disiplin kerja) terhadap kinerja kerja menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai F hitung sebesar 6,484 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja kerja karyawan dengan signifikan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat mendisiplin kerja individu untuk meningkatkan kinerja, kinerja karyawan cenderung meningkat seiring dengan peningkatan tingkat beban kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan manajemen stres di lingkungan kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja. Temuan penelitian menegaskan bahwa karyawan yang terdisiplin kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen sebaiknya memperhatikan faktor disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang bersama-sama memengaruhi kinerja kerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja kerja karyawan secara bersamaan.

REFERENCES

- Baba, A. (2014). "Pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros," *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524–540.
- Fadjar, dkk 2018. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 57. tersedia di <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). "Pengaruh Beban Kerja, Beban kerja, Disiplin kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19," *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47–54.
- Hasibuan. (2016). "Disiplin," *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 14–42. Jamaludin, A. (2017). "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta," *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161–169.
- Kadarisman, M. (2011). "Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi," In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 1–53).
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mondiani, T. (2012). "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang," *Jurnal Administrasi Bisnis Undip*, 1(1), 71946.
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). "Pengaruh Disiplin kerja Kerja, Komunikasi Dan Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen*, 4(6).
- Priyono. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia," In *Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).

- Putri, E. R. (2018). "Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)," *skripsi - Fak. Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto, K. (2014). Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 145–154.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: IAIN Jember.
- Tuadingo, S. Q. (2021). "Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19," *Skripsi - Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Wartono, T. (2017). "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Widanengsih, E., & Yusuf. (2022). "Penerapan Model Teknologi Acceptance Model Untuk Mengukur Adopsi Penggunaan Aplikasi Pembukuan Akuntansi dan Keuangan Rumah Tangga," *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 86–95.
- Wijaya, Candra. (2017). *Perilaku organisasi*. Padang: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.