



PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nadila Andra Kurnia¹

David Humala Sitorus²

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam

Email: pb180910348@upbatam.ac.id

²Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam

Email: david.humala@puterabatam.ac.id

Diterima : 15 Januari 2022

Direview : 14 Februari 2022

Dipublikasikan: 27 April 2022

Abstract

Employee performance is very influential in achieving the goals of a company. Each organization will always strive to work on the presentation of its employees so that the mission and vision of the organization can be achieved. The following variables that can affect the performance of each employee are workload and work discipline. Implementation evaluation is expected to find out the results or level of achievement of a worker. This study intends to see how the influence of workload and work discipline significantly on employee performance at the Sicepat Express Batam service company. In this study, the population of this study were all employees of Sicepat Express Batam which were collected totaling 115 respondents and samples, the calculations using the multiple linear regression analysis method using the SPSS 26 data processing application. work discipline has a significant effect on employee performance at Sicepat Express Batam employees.

Keywords: Workload, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Masing-masing organisasi akan selalu berjuang untuk menggarap presentasi pegawainya sehingga bisa tercapainya misi dan visi organisasi tersebut. Berikut variabel yang bisa mempengaruhi kinerja pada setiap karyawan merupakan beban kerja dan disiplin kerja. Evaluasi pelaksanaan diharapkan dapat mengetahui hasil atau tingkat pencapaian seorang pekerja. Penelitian ini bermaksud untuk melihat seberapa pengaruh dari beban kerja dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa Sicepat Express Batam. Dalam penelitian ini populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Sicepat Express Batam yang terkumpul berjumlah 115 responden dan sampel, perhitungan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS 26. Hasil uji T secara parsial membuktikan, hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Sicepat Express Batam.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Sicepat Ekspres Indonesia adalah perusahaan pengiriman barang atau jasa berasal dari Indonesia yang berlokasi di Jakarta, Indonesia. PT Sicepat Ekspres Indonesia berdiri pada 21 Februari 2014. Organisasi ini memiliki visi untuk memberikan pelayanan pengiriman barang masa kini dan memberikan dukungan serta kemudahan dalam perkembangan bisnis online dan misi untuk menjadi perusahaan ekspedisi terbesar dan terbaik di bidangnya dan menjadi nomor satu di Asia Tenggara. Sicepat Ekspres Batam merupakan bagian dari PT Sicepat Ekspres Indonesia yang berlokasi di kota Batam.

(Vanchapo, 2020) Mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu macam kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan, jika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu dengan berbagai tugas yang diberikan, maka hal ini bukan menjadi suatu beban kerja, meskipun demikian, jika karyawan tidak secara efektif menyelesaikan pekerjaan maka dapat dikatakan menjadi suatu beban.

Disiplin kerja ialah proses yang dapat mendorong suatu individu untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan. meningkatkan kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai jika buruknya disiplin karyawan maka, perusahaan tersebut akan sulit mencapai hasil kerja yang maksimal, oleh karena itu sangat diperlukan kemauan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan secara keseluruhan seperti absen masuk selalu tetap waktu, selalu bekerja sesuai SOP perusahaan dan sebagainya (Saleh & Utomo, 2018). Bila peraturan dilakukan karyawan secara keseluruhan maka, akan menimbulkan keterbiasan pada setiap pegawainya dan kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja seorang dalam menyeluruh setiap waktu tertentu saat menjalankan tugas-tugasnya. Menjalankan tugas tersebut tentu masing-masing karyawan pasti memiliki target yang harus di capai, standarisasi kerja atau peraturan yang telah beritahukan terlebih dahulu dan sudah disetujui bersama. Hasil dari kinerja masing-masing karyawan harus sesuai dengan tanggung jawab setiap karyawannya (Fatimah, 2021).

KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut (Mahawati, 2021) Beban kerja merupakan kapasitas pekerjaan yang diberatkan pada masing-masing karyawan secara fisik maupun mental yang merupakan kewajiban yang harus dikerjakan mereka. Setiap pekerjaan pasti memiliki bobotnya masing-masing dan merupakan tanggung jawab pada setiap pelakunya. Artinya tanggung jawab dapat berupa pekerjaan fisik, mental, dan social. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap variabel beban kerja terdapat dua faktor yakni: (1) Faktor eksternal (2) Faktor yang disebabkan karena internal. Menurut (Somadayo, 2017) ada beberapa indikator beban kerja diantaranya: (1) pencapaian target dari perusahaan (2) *Condition* dalam bekerja (3) Performansi Kebutuhan waktu (4) Kebutuhan waktu (5) Tingkat frustasi (6) Tingkat usaha.

Disiplin Kerja

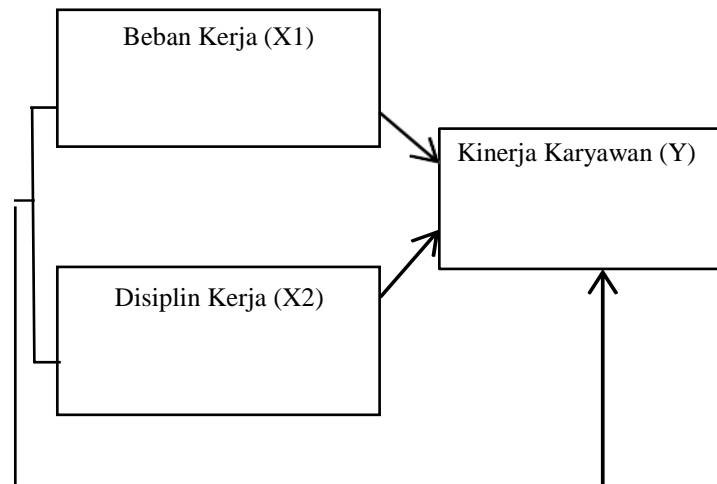
Disiplin Kerja adalah kesadaran dalam setiap karyawan terhadap peraturan-peraturan yang diumumkan pada perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan mengenai standar prosedur perusahaan (SOP). Jika kedisiplinan karyawan semakin baik, maka semakin besar pula pekerjaan yang bisa diselesaikan. Jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik maka, akan sulit untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dan target dari perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Faktor yang berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja, yakni: untuk perusahaan, dengan adanya disiplin kerja bisa memaksimalkan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, dan juga terdapat ada beberapa indikator disiplin kerja, diantaranya: (1) Tepat waktu (2) Rapi dalam penampilan (3) Tanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau *output* yang dihasilkan dari suatu indikator atau petunjuk dalam suatu pekerjaan tertentu. Pelaksanaan yang berkaitan dengan pengamanan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan. Hasil yang dapat dicapai dalam pelaksanaan kinerja masing-masing karyawan yang dapat mencapai tujuan dalam suatu perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2020). Adapun tujuan dari kinerja karyawan yaitu: (1) Mengerjakan pekerjaan (2) Pilihan pengaturan (3) Penataan profesi (4) Mempersiapkan dan meningkatkan kebutuhannya (5) Perubahan remunerasi (6) Stok kemampuan representative (7) Posisi terbuka (8) Korespondensi yang kuat antara atasan bawahan (9) Budaya kerja (10) Melaksanakan hukuman. Adapun pernyataan dari (Ermawati & Barlian, 2018) Terdapat ada tiga indikator, yakni: (1) tepat waktu dalam bekerja (2) Kuantitas kerja (3) Kualitas kerja.

Model Penelitian

Berikut gambar kerangka pemikiran:



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber: Peneliti, 2021

Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan dugaan sementara atas suatu konflik dalam suatu penelitian atau belum adanya bukti secara teoritis, sehingga dapat diadakan upaya verifikasi (Wahidmurni, 2020). Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H1 : Variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y pada Sicepat ekspres Batam.
- H2 : Variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y pada Sicepat ekspres Batam.
- H3 : Variabel X1 dan variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y pada Sicepat ekspres Batam.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang gunakan penulis pada penelitian ini yaitu penelitian eksplanatori. Pada studi ini jumlah sampel yang diambil yaitu 115 responden pada karyawan bagian pengantaran Sicepat Ekspres Batam berjumlah. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berupa *Google Form* agar mempermudah responden yang berada pada jarak jauh dan kertas kuesioner untuk responden yang berada di kantor sicepat ekspres/hub Batam. Pada setiap responden akan menjawab pernyataan-pernyataan pada *link* atau kertas yang di sebarkan pada masing-masing responden yang meliputi berdasarkan gender, umur, pendidikan terakhir, dan berdasarkan berapa lama pegawai tersebut berkerja. Perhitungan data pada hasil kuisisioner ini akan menggunakan program SPSS 26 (*Statistical Package for Social Sciences*) untuk mengetahui dampak dari hubungan antar variabel. Lokasi penelitian ini berlokasi di kantor sicepat ekspres batam Jl. Raja Isa Pergudangan No.19 Belian, Kecamatan Batam Kota.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini bermaksud untuk melihat apakah beban kerja serta disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di Sicepat Ekspres Batam. Pengumpulan data kuesioner yang sudah disebar dan dikumpulkan oleh peneliti sebanyak 115 buah. Hasil dari pengumpulan data dari kuisisioner akan di olah dengan menggunakan program statistik SPSS 26. Pernyataan disusun berdasarkan dari indikator-indikator yang terdiri dari 30 pernyataan diantaranya, 13 dari variable beban kerja (X1), 8 dari variable disiplin kerja (X2) dan yang terakhir 9 dari variable kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,553		
	X1.2	0,460		
	X1.3	0,288		
	X1.4	0,559		
	X1.5	0,516		
	X1.6	0,510		
	X1.7	0,573		
	X1.8	0,615		
	X1.9	0,586		
	X1.10	0,534		
	X1.11	0,478		
	X1.12	0,499		
	X1.13	0,575		
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,730		
	X2.2	0,722		
	X2.3	0,804	0,1832	VALID
	X2.4	0,749		
	X2.5	0,734		
	X2.6	0,836		
	X2.7	0,817		
	X2.8	0,771		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,681		
	Y.2	0,597		
	Y.3	0,861		
	Y.4	0,799		
	Y.5	0,709		
	Y.6	0,751		
	Y.7	0,813		
	Y.8	0,870		
	Y.9	0,751		

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2021

Dari table 1, Sesuai semua capaian menunjukkan hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ artinya r_{tabel} . Kesimpulannya maka untuk pernyataan beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan lebih besar dapat di nyatakan valid (Fahmi, Riswati, & Winarto, 2020).

Hasil Uji Reliabilitas

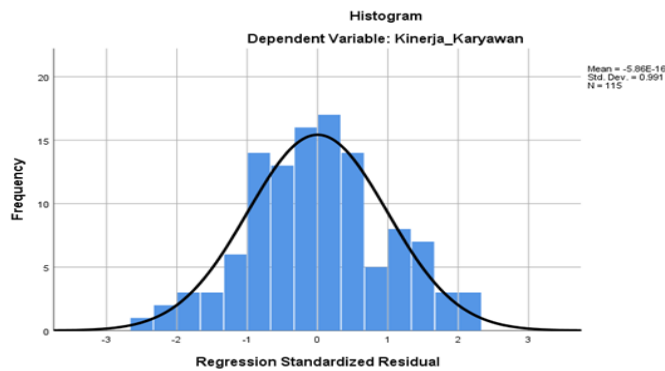
Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,772	>0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,899	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,903	>0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2021

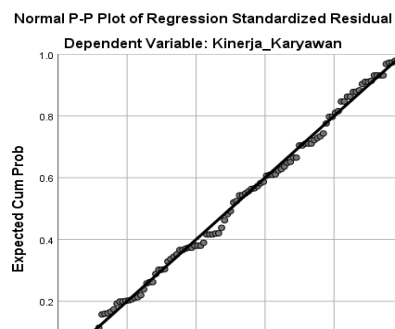
Hasil dari table 2 melihat capaian SPSS didapat angka *Cronbach'sAlpha* untuk variabel beban kerja sebesar 0,772, kemudian disiplin kerja sejumlah 0,899, dan kinerja kayawan berjumlah 0,903. seluruh total dari jumlah diatas 0,60. Hingga mampu dikonklusikan setiap butir pernyataan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2021

Terlihat pada gambar grafik diatas berbentuk menyerupai gambar longceng, maka untuk uji ini dapat dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, uji validitas juga dapat dilihat pada diagram *p-p plot*.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-P Plot
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2021

Terlihat pada gambar 3 diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik berada disekitan garis diagonal maka, dapat dinyatakan uji ini normal.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Normalitas
 (*One-SampleKolmogorov-SmirnovTest*)

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		115
<i>NormalParameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std.Deviation</i>	3.15060111
<i>MostExtremeDifferences</i>	<i>Absolute</i>	.050
	<i>Positive</i>	.050
	<i>Negative</i>	-.033
<i>TestStatistic</i>		.050
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2021

Sesuai perhitungan pada perhitungan diatas uji *kolmogrov-smimov* dengan nilai *Asymp. Sig* 0,200 > 0,05 atau lebih besar 0,05 sehingga pengolahan data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

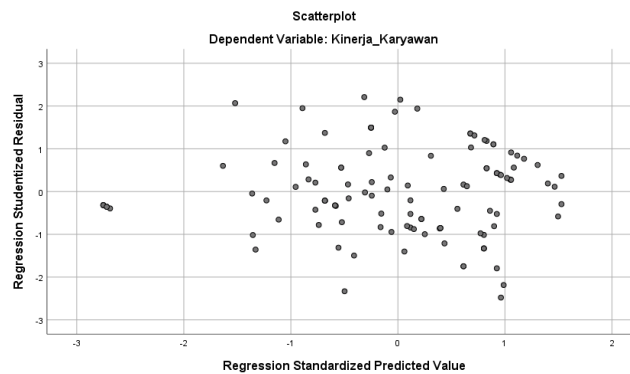
Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X1)	.860	1,163
	Disiplin Kerja(X2)	.860	1,163

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2021

Sesuai pada perhitungan diatas, terlihat nominal nilai VIF pada masing-masing variabel X1 dan X2 dibawah 10, serta pada angka nominal tolerance pada setiap variabel lebih besar 0,1, dapat dikatakan pada hasil perhitungan itu tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2021

Terlihat pada pola titik-titik diatas menyebar dan tidak menyerupai pola tertentu, Hingga mampu dikatakan tidak terjadi indikasi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	4,091	2,932		1,395	.166
Beban Kerja	.118	.054	.422	2.206	.029
Disiplin Kerja	.803	0,76	.320	10,578	.000

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2021

Terlihat pada tabel diatas perhitungan pada pengelolaan data dapat dilihat untuk persamaan regresi yakni, Constant sebesar, 4,091, koefisien X1 = 0,118, koefisien X2 = 0,803, sehingga didapatkan persamaan dari analisis regresi linear berganda yakni, $Y = 4,091 + 0,118 X_1 + 0,803 X_2$.

Hasil Uji Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.575	3,179

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2021

Sesuai pada tabel 6 diatas mampu disimpulkan *RSquare* yakni 0,582 yang maknanya beban kerja serta disiplin kerja berdampak yakni 58,2% pada kinerja karyawan sedang kelebihannya yakni 41.8% dipengaruhi variabel lainnya.

Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,091	2,932		1,395	.166
Beban Kerja	.118	.054	.145	2,206	.029
Disiplin Kerja	.803	0,76	.697	10,578	.000

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2021

Sesuai pada table 8 diatas mampu disimpulkan:

1. Variabel yang terdapat dari X1 yaitu $T_{hitung} (2,206) > T_{tabel}(1,98137)$, serta nilai signifikasi $0,029 < 0,05$ dapat dinyatakan variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
2. Variabel yang terdapat dari X2 yaitu $T_{hitung} (10,578) > T_{tabel} (1,98137)$, serta nilai signifikasi $0,000 < 0,005$ dapat dinyatakan variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1577,395	2	788,697	78,061	.000 ^b
Residual	1131,597	112	10,104		
Total	2708,991	114			

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2021

Terlihat perhitungan uji F, $F_{hitung} (78,061) > F_{tabel} (3,08)$ serta nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 ($F. sig 0,000 < \alpha 0,005$, yang artinya variabel X1 dan X2 yang digunakan untuk melihat apakah variabel tersebut signifikan terhadap variabel Y.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah “suatu kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang telah di tetapkan oleh suatu perusahaan” beban kerja dapat dicirikan sebagai metode untuk mendapatkan data tentang produktivitas dan kecukupan yang dibuat oleh unit hierarkis, atau pemimpin dalam perusahaan, yang dilakukan secara metodis dengan menggunakan standar operasional prosedur (SOP) dalam strategi penyelidikan beban kerja. Dan juga dapat diartikan juga beban kerja merupakan salah satu strategi dalam manajemen untuk menentukan posisi jabatan melalui suatu proses pemeriksaan dan penyidikan yang diselesaikan dengan karyawan tersebut (Bariyah, 2014). Secara global beban kerja adalah kegiatan pada karyawan perusahaan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Beban kerja berupa mental dan juga fisik, masing-masing memiliki tingkat tekanan yang berbeda. Setiap pekerjaan yang diberikan masing-masing karyawan merupakan suatu tanggung jawab untuknya (Sinaga & Sihombing, 2021). Menurut (Fahamsyah, 2017) beban yang berupa mental dan fisik yang sebenarnya adalah beban yang merupakan tetaknan yang membutuhkan energi aktual, misalnya, psikologis, mengangkat, mendorong, memperbaiki. Beban kerja berupa mental lebih menonjol daripada kemampuan badan maka akan timbul rasa tidak suka/kurang nyaman, terlalu letih, kurang efisien, stress dan bisa menimbulkan penyakit (Akbar, Santoso, & Hamidah, 2019). Kinerja karyawan akan efisien jika indikator beban kerja berhasil dipenuhi keseimbangannya, misalnya, target yang ingin dicapai, kondisi kerja, dan standard kerja. Target Pekerjaan yang dialokasikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Kinerja karyawan berfungsi menggabungkan bagaimana perspektif

yang dipegang oleh masing-masing karyawan sehubungan dengan kondisi pekerjaan didalam perusahaan, misalnya menentukan keputusan dengan tepat, dan menyelesaikan masalah tak terduga seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan di luar waktu kerja (Nabawi, 2019).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah satu variabel signifikan dalam suatu asosiasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi hasil pekerjaan yang di dapat serta masalah kewajiban seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong energi dan semangat seseorang untuk bekerja (Sekartini, 2016). Berbeda dengan penelitian (Pangarso & Susanti, 2016) yang menunjukkan bahwa disiplin penting bagi organisasi karena akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan terlaksana efektif. Penelitian yang di lakukan (Kurniasari, 2014) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan orang untuk tunduk pada prinsip-prinsip yang dibuat oleh organisasi dan standar operasional yang sesuai. Melalui disiplin kerja yang tinggi dalam perusahaan, semakin tinggi pula kinerja yang akan didapat. Menurut (Ilyasin, 2019) Disiplin adalah komponen kontrol yang tepat terhadap tubuh kita. Melalui disiplin, ilmu material dipersiapkan untuk menjadi tekun dan patuh. Juga, disiplin dapat diartikan penilaian berulang-ulang dan penyesuaian untuk membangun karakter kemahiran yang secara alamiah pada setiap karyawan. Jadi, ada berbagai pertanyaan yang muncul dari pembahasan sebelumnya yang dapat dipertimbangkan sebagai rencana untuk pemeriksaan masa yang akan datang ke dalam elemen dan siklus yang mempengaruhi kemajuan disiplin dan profesionalisasi (Bresnen, 2016).

Pengaruh Beban Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian tentang pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya untuk sicepat eskpres batam adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel hipotesis pengujian yang telah dirumuskan. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan ditemukan pada penelitian sebelumnya sehingga nantinya hasil penelitian ini dapat mengisi kekurangan serta bahan perumusan kebijakan ekspedisi untuk lebih baik lagi. Beban kerja yang tinggi memiliki dampak negatif berdampak pada kinerja karyawan. Ini pasti karena tidak adanya kecocokan yang baik dari pendapatan, tugas dan tuntutan karyawan antara pembagian yang dianggap tidak sama (Priyandi, Ginting, & Absah, 2020). Pernyataan dari (Riyanto, Endri, & Hamid, 2021) perusahaan yang baik akan berusaha untuk membuat peraturan yang akan menjadi petunjuk yang harus dipatuhi oleh semua karyawannya. Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan mengikuti peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. peraturan ini meliputi absensi, keterlambatan masuk, dan keberangkatan awal karyawan. Jadi ini merupakan sikap disiplin pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh manajemen. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berusaha membuat aturan atau peraturan yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karaywan di perusahaan. Disiplin sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, semakin baik tingkat kedisiplinan maka semakin maksimal kinerja yang diperoleh. sebaliknya jika penurunan disiplin kerja akan mempengaruhi kecilnya tingkat kinerja diperoleh (Kusasih & Tridayanti, 2020). Tidak dapat disangkal bahwa kinerja karyawan adalah yang paling penting bagi perusahaan, terutama mengenai kinerja karyawan yang dapat berubah perusahaan untuk melaksanakan tujuannya seperti yang diharapkan dari mana kinerja baik atau buruk karyawan dapat memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan yang baik atau buruknya (Malau & Kasmir, 2021). Menurut pendapat (Sitopu, Sitingjak, & Marpaung, 2021) setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuannya. oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia merupakan hal esensial yang harus diperhatikan oleh perusahaan. potensi beban kerja dan disiplin kerja yang signifikan dari perusahaan dapat membawa perusahaan menuju kesuksesan. Menyadari betapa pentingnya memperhatikan beban dan disiplin pada setiap karyawannya.

KESIMPULAN

Organisasi yang memiliki beban kerja yang sangat tinggi pastinya akan berdampak negatif terhadap setiap pegawainya. Target Pekerjaan yang dialokasikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga kinerja karyawan dalam organisasi tetap terjaga dengan baik dan disiplin dalam bekerja juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja pegawai dapat berjalan dengan lancar bisa dipastikan kinerja karyawan akan menjadi efisien. Oleh karena itu, organisasi

harus memberikan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan diumumkan pada karyawannya sehingga setiap pegawai dapat melihat dan mengikutinya. Jadi ini merupakan sikap disiplin pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh manajemen. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berusaha membuat aturan atau peraturan yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan yang dapat membantu lancarnya visi dan misi pada perusahaan Sicepat Ekspres Batam.

SARAN

Saran Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan bisa menambah wawasan calon peneliti selanjutnya dan menjadi bahan bacaan untuk masyarakat serta menjadi sumbangan ilmiah khususnya tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Saran Praktis

Untuk perusahaan khususnya pada bagian manajemen diharapkan lebih memperhatikan lagi dalam beban pekerjaan yang di hadapi oleh masing-masing pegawai dan disiplin dalam pekerjaan karena bisa berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Jika beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak melebihi kemampuan dan kapasitas kerja yang dapat dilakukan oleh karyawan, seperti pada hasil analisis deskriptif, hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja karyawan lebih terasa dari segi waktu penyelesaian. pekerjaan itu juga cepat, sering ada pekerjaan mendadak dan harus cepat selesai agar karyawan tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. Artinya untuk menghindari beban kerja yang terlalu tinggi bagi karyawan, semua pekerjaan harus dikelola dengan baik agar karyawan dapat menyelesaikannya dengan baik dan tidak merasa mendapatkan beban kerja yang terlalu tinggi yang akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Selain beban kerja, disiplin kerja juga terbukti menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi masukan bagi karyawan untuk dapat bekerja secara disiplin sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan yang akan berdampak pada penurunan kinerja. serta, disarankan untuk hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi atau perbandingan dalam perluasan pengetahuan terutama untuk variabel beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Akbar, F., Santoso, B., & Hamidah, S. (2019). PENEGAKAN HUKUM ATAS KETIDAKPATUHAN PERUSAHAAN DALAM MENERAPKAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA. *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum*, 27(1). <https://doi.org/10.22219/jihl.v27i1.8953>
- Bariyah, K. (2014). Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 16(2).
- Bresnen, M. (2016). Institutional development, divergence and change in the discipline of project management. *International Journal of Project Management*, 34(2). <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2015.03.001>
- Ermawati, E., & Barlian, N. A. (2018). Pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 1(1).
- Fahamsyah, D. (2017). ANALISIS HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DENGAN STRES KERJA. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1).
- Fahmi, U. L., Riswati, F., & Winarto, B. (2020). Analisis Pengaruh Perputaran Piutang Dan Perputaran Kas Terhadap Likuiditas Koperasi Karyawan Behaestex Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(3).
- Fatimah, F. N. D. (2021). 15-Panduang Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Ilyasin, M. (2019). Students' Discipline Management in Strengthening Modern Human Resources. *Dinamika Ilmu*. <https://doi.org/10.21093/di.v19i2.1774>
- Kurniasari, N. (2014). Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 15(2).

- Kusasih, I., & Tridayanti, H. (2020). Influence of Employee Discipline, Compensation and Employee Load on Employee Performance in PT. Tozy Sentosa in Surabaya. *Journal of World Conference (JWC)*, 2(3). <https://doi.org/10.29138/prd.v2i3.236>
- Mahawati, E. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. *Yayasan Kita Menulis*.
- Malau, T. S., & Kasmir, K. (2021). *EFFECT OF WORKLOAD AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. XX WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE*. *Dinasti International*, 2(5), 910.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pektjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2). <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Priyandi, R., Ginting, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1).
- Riyanto, S., Endri, E., & Hamid, A. (2021). *THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: MEDIATING ROLE OF DISCIPLINE*. 27(6).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API DIVRE 1 SUMATERA UTARA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2). <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Somadayo, H. (2017). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN PELAKSANAAN KOMUNIKASI TERAPEUTIK DI BANGSAL PENYAKIT DALAM DAN BEDAH RSUD DR. TJITROWARDOJO PURWOREJO. *Elibrary Almaata*.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. *Humaniora*, Vol. 1.
- Wahidmurni. (2020). Teknik penyusunan proposal penelitian. *Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*, (1).