

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nipro Indonesia

Yudi Kristanto¹, Arif Hidayat², Eviewn Oktalisani³

^{1,2,3} FEB, Universitas Pertiwi

e-mail: yudi.kristanto@pertiwi.ac.id

Abstrak

Meningkatkan kinerja karyawan sehingga membantu mencapai tujuan adalah salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh perusahaan terkait manajemen sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 91 orang karyawan. Teknik analisa data meliputi uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji prasyarat analisis (uji normalitas dan homogenitas), dan uji hipotesis statistik (uji korelasi *product moment* dan uji regresi linear). Berdasarkan hasil uji statistik t menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditandai nilai t hitung > t tabel yakni $3,313 > 1,984$. Selain itu, secara parsial juga terdapat pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditandai nilai t hitung > t tabel yakni $2,606 > 1,984$. Nilai sig. F Change sebesar $0,000 < 0,05$ disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Nilai R sebesar 0,733 artinya tingkat hubungan antara disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan memiliki hubungan yang sedang.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

Improving employee performance so that it helps achieve goals is one of the big challenges faced by companies regarding human resource management. The purpose of this research is to determine the effect of work discipline and workload on employee performance at PT. Nipro Indonesia Jaya. The method used in this research is a quantitative approach. The number of samples used was 91 employees. Data analysis techniques include instrument tests (validity and reliability tests), analysis prerequisite tests (normality and homogeneity tests), and statistical hypothesis tests (product moment correlation tests and linear regression tests). Based on the results of the t statistical test, it shows that partially there is an influence of work discipline (X1) on employee performance (Y) marked by the calculated t value > t table, namely $3.313 > 1.984$. Apart from that, there is also a partial influence of workload (X2) on employee performance (Y) marked by the calculated t value > t table,

namely $2.606 > 1.984$. Sig value. F Change of $0.000 < 0.05$ concludes that the variables work discipline (X1) and workload (X2) have a significant relationship with employee performance (Y) simultaneously. The R value of 0.733 means that the level of relationship between work discipline (X1) and workload (X2) on employee performance (Y) simultaneously has a moderate relationship.

Keywords: *Work discipline, Workload, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kemajuan dan keberhasilan perusahaan industri tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak perusahaan. Karyawan sebagai salah satu aset perusahaan merupakan penggerak utama atas jalannya produksi dan jasa. Oleh karena itu, adanya mutu dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai sangat diperlukan bagi suatu perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Permasalahan penting yang dihadapi oleh perusahaan terkait manajemen sumber daya manusia adalah cara meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan (Arianto, 2013: 192). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal dan mampu memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Sidanti, 2015: 45).

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2015: 67). Kinerja menjadi faktor penting karena menjadi indikator dalam penilaian karyawan selama bekerja di perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak yang positif untuk kemajuan perusahaan, begitupun sebaliknya, kinerja yang buruk akan merugikan perusahaan dan menjadi penghambat dalam mencapai tujuan.

PT. Nipro Indonesia Jaya merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang alat kesehatan (*Medical Devices*). PT Nipro Indonesia Jaya memproduksi berbagai alat kesehatan seperti Syringe, IVCath, IF Set, AVF dan BTS dengan merek dagang NIPRO yang dipasarkan secara lokal ataupun ekspor. PT. Nipro Indonesia Jaya berusaha untuk terus menerus memperkuat posisinya melalui perbaikan secara berkelanjutan (*continuos improvement*) terhadap setiap departemen serta proses

di dalamnya, agar dapat merespon perubahan pasar dengan cepat dan bertahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. PT. Nipro Indonesia Jaya memiliki beberapa departemen yang bekerja sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan, salah satu departemen di perusahaan tersebut adalah departemen BTS (*Blood Tubing Set*). Departemen BTS ini terdiri atas 2 *section*, yakni *Line* dan *IWP*.

PT. Nipro Indonesia Jaya mengutamakan kualitas terhadap produknya, mengingat hasil produk yang dihasilkan merupakan alat-alat kesehatan yang langsung berhubungan dengan manusia sehingga tidak boleh ada kesalahan sedikitpun pada produk yang

dihasilkan karena akan berpengaruh terhadap kesehatan manusia secara langsung. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan menghasilkan produk kualitas tinggi dan sesuai target. Para karyawan dituntut agar tidak menghasilkan produk yang NG (*Not Good*). Akan tetapi, karena 70% proses produksi yang dilakukan di *section line* masih menggunakan tenaga manusia, masih terdapat kesalahan-kesalahan yang dipengaruhi oleh manusia atau *human error*.

Penilaian kinerja karyawan, salah satunya dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya disiplin kerja yang baik akan menjadikan karyawan patuh terhadap peraturan yang berlaku sehingga karyawan akan bekerja sesuai dengan prosedur. Kepatuhan tersebut dapat menjadi nilai lebih yang menjadikan kinerja meningkat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya.

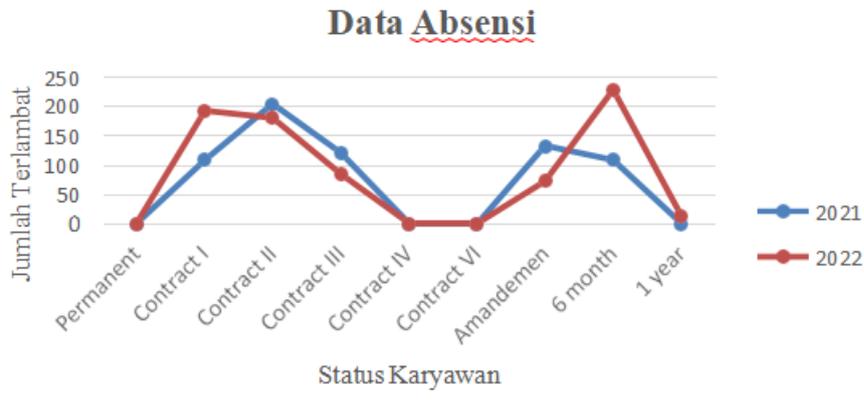
Bentuk kedisiplinan karyawan diantaranya ialah pengelolaan waktu yang baik. datang dan pulang sesuai jam kerja serta bekerja dan istirahat sesuai ketentuan waktu yang berlaku. Permasalahannya, banyak perusahaan besar yang mendapati karyawannya bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, salah satunya di PT. Nipro Indonesia Jaya. Adanya keterlambatan dalam bekerja tentu dapat menjadi penghambat dalam mengejar target produksi. Hasilnya, kualitas dan kuantitas produksi yang telah ditargetkan dapat meleset dari perkiraan. Secara tidak langsung, hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Berikut merupakan data keterlambatan karyawan ketika masuk kerja di PT. Nipro Indonesia Jaya di departemen *Blood Tubing Set* (BTS) 2 bulan terakhir.

Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan di Departemen *Blood Tubing Set* (BTS) November – Desember 2022

No	Status	2021		2022	
		Jumlah Karyawan	Jumlah Terlambat	Jumlah Karyawan	Jumlah Terlambat
1	Permanent	287	0	284	0
2	Contract I	92	108	89	192
3	Contract II	137	204	135	180
4	Contract III	145	120	135	84
5	Contract IV	47	0	47	0
6	Contract VI	29	0	29	0
7	Amandemen	64	132	62	72
8	6 month	112	108	132	228
9	1 year	1	0	1	12
Jumlah		914	672	914	768

Sumber: PT. Nipro Indonesia Jaya, 2023

Data keterlambatan tersebut dapat dilihat secara jelas dalam Gambar 1. Berikut.



Gambar 1. Data Keterlambatan Karyawan Section Line 2021-2022

Berdasarkan Tabel 1 dan Gambar 1 dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang terlambat saat masuk kerja. Jumlah tersebut secara keseluruhan meningkat di bulan selanjutnya. Keterlambatan tersebut didominasi oleh karyawan dengan status kerja 6 bulan dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 228 orang pada tahun 2022. Selanjutnya, karyawan jumlah keterlambatan minimal dicapai oleh karyawan dengan status permanent dengan jumlah keterlambatan 0 orang selama 2 tahun berturut-turut. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya terutama di departemen *Blood Tubing Set (BTS)* 2021 - 2022 masih rendah untuk karyawan dengan status kerja selain karyawan permanen atau karyawan tetap.

Beban kerja menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan kerja yang harus diselesaikan oleh seseorang dengan jabatan tertentu dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut Gopher dan Doncin (2016) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

Permasalahan yang biasa terjadi dalam hal beban kerja ialah tidak adanya keseimbangan antara tuntutan kerja dan lingkungan yang seharusnya mendukung. Lingkungan disini dapat berupa lingkungan fisik seperti kenyamanan ruangan, penggunaan AC, ataupun standar peralatan yang digunakan. Sedangkan lingkungan nonfisik dapat berupa hubungan antar karyawan ataupun hubungan karyawan dengan atasan. Selain itu, jumlah karyawan yang tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dipikul menjadi permasalahan yang kerap ditemukan di perusahaan ini. Akibatnya, pekerjaan akan tertunda atau hasil pekerjaan tidak akan maksimal secara kualitas maupun kuantitas. Hal tersebut tentu akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Data perbandingan antara jumlah karyawan dengan jumlah jam kerja di PT. Nipro Indonesia Jaya departemen *Blood Tubing Set (BTS) section Line* selama 7 bulan terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 2. Data Perbandingan Jumlah Karyawan dengan Jumlah Jam Kerja di Departemen *Blood Tubing Set (BTS) Section Line* 2020 - 2022

No.	Periode	Jumlah Karyawan	Jam Kerja (Jam)	
			Total	Rata-rata
1	2020	355	63.528	178,95
2	2021	351	62.403	177,78
3	2022	354	59.352	167,66

Sumber: PT. Nipro Indonesia Jaya, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa rata-rata jam kerja karyawan berfluktuatif setiap periodenya. Namun hal tersebut tidak mengindikasikan adanya keseimbangan antara jumlah karyawan dengan total kerja yang diemban karyawan. Seharusnya, semakin tinggi jam kerja, maka jumlah karyawan pun semakin banyak, begitupun sebaliknya, semakin rendah jam kerja, maka jumlah karyawan pun semakin sedikit. Pada Tabel 1.2 di atas, pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan terbanyak yakni 355 orang, total jam kerja yang diemban tidak jauh berbeda dengan tahun 2021 yang memiliki jumlah karyawan 351 orang. Ketidakseimbangan tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di *section Line*.

Data kinerja karyawan departemen *Blood Tubing Set (BTS)* di *section Line* berupa pencapaian kerja pada tahun 2022 disajikan sebagai berikut.

Tabel 3 Data Kinerja Karyawan di departemen *Blood Tubing Set (BTS)* di *section Line*

Bu Tahun	Target	Pencapaian	Persentas e
2020	16.800.000	15.900.074	94.64%
2021	17.040.000	17.282.660	101.42%
2022	17.280.000	16.177.540	93.62%

Sumber: PT. Nipro Indonesia Jaya, 2023

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa pencapaian kerja karyawan departemen *Blood Tubing Set (BTS) section Line* mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Namun secara keseluruhan hanya tahun 2021 yang mencapai target lebih dari 100 persen. Ketidaktercapaian target kerja tersebut mengindikasikan kinerja karyawan yang belum optimal, sehingga perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di departemen *Blood Tubing Set (BTS) section Line*.

Penelitian mengenai kinerja karyawan yang dilakukan Khalisa (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin, Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti

Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin, Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir) Banjarmasin. Hal ini sejalan dengan penelitian Wijaya (2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Siregar (2020) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian Wijaya (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil (*Research Gap*) pada penelitian sebelumnya menjadikan penulistertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama namun dengan objek yang berbeda, untuk mengetahui perbedaan hasil yang akan didapatkan.

Perusahaan yang menjalankan usaha di bidang perindustrian dan perdagangan diperlukan disiplin kerja yang tinggi dan beban kerja yang sesuai sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan beban kerja yang sesuai, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawandituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Masalah yang terjadi pada karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya merupakan bagian dari disiplin kerja dan beban kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Alasan-alasan tersebutlah yang menjadi dasar yang kuat bagi penulis untuk mengkaji **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya”**.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 51) menyatakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti bermaksud untuk menghilangkan subjektifitas dalam penelitian.

Proses penelitian dimulai dari pengumpulan data fenomena dan studi pendahuluan yang dilakukan dilokus penelitian sampai dengan membuktikan hasil penelitian dan melakukan pembahasan. Berikut adalah desain penelitian secara keseluruhan:

Tabel 4. Desain Penelitian

No.	Desain Penelitian	Pendekatan
1	Filosofi Riset	Positivism
2	Paradigma Riset	Deduktif
3	Strategi Riset	Kuesioner
4	Pilihan	Metode Kuantitatif
	Waktu	Cross-sectional
	Teknik dan prosedur	Pengumpulan data dan analisa

Sumber: Saunders et al. (2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah Hasil dari Uji t Untuk Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5 Hasil Uji t

Variabel	t	sig
Disiplin Kerja	3.313	0.001
Beban Kerja	2.606	0.011

Pembahasan Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji statistik t menyatakan bahwa Nilai sig. untuk pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,313 > t$ tabel $1,9849$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Nipro Indonesia Jaya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Jayanti (2022), Sari (2022), Pambudi (2022), Ayuningtyas (2022), Yuliantini (2021), Rahman (2022), dan Abidin (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna memberikan efek positif bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggungjawab yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hal tersebut, disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai. Pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Kesadaran pribadi meliputi

tingkat kerapian berpakaian di tempat kerja, memiliki tanggung jawab tinggi, serta tingkat kualitas yang dihasilkan. Berpakaian rapi di tempat kerja merupakan salah satu indikasi adanya disiplin kerja. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab, maka kualitas yang dihasilkanpun akan memuaskan karena sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Kesimpulannya, adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula.

Pembahasan Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji statistik t menyatakan bahwa nilai sig. untuk pengaruh beban kerja(X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,606 > t$ tabel $1,9849$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Nipro Indonesia Jaya. Hal ini sesuai dengan penelitian Putra (2021), Sinaga (2021), Zebua (2020) dan Hartono (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu hal yang mendongkrak kinerja pekerja adalah beban kerja. Salah satu faktor penurunan kinerja akibat beban kerja adalah keharusan untuk mengelola dua atau lebih tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan. Performa kerja menurun karena ada lebih banyak permintaan untuk menyelesaikan tugas-tugas ini. Beban kerja, di sisi lain, akan berlebihan jika karyawan bekerja di bawah harapan. Karyawan yang melebihi standar mungkin melakukannya karena kapasitas mereka sendiri lebih besar dari perkiraan standar (Ginting, 2023). Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton.

Beban kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan adanya peningkatan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Untuk memberikan pengaruh yang positif tersebut, tentunya diimbangi dengan melakukan evaluasi dan *medical check-up* kondisi karyawan secara berkala, melakukan pemetaan kompetensi karyawan berdasarkan job description sehingga beban kerja yang diberikan karyawan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan (Yuliantini, 2021).

Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Kondisi pekerjaan yang mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada di organisasi, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan. Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja dari organisasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Pembahasan Hipotesis 3

Tabel 6 Hasil Uji F Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	F	Sig
Regression Residual	11.988	0.000

Berdasarkan hasil uji statistik F menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $11,988 > F$ tabel $3,090$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Nipro Indonesia Jaya. Hal ini sesuai dengan penelitian Jayanti (2022), Sari (2022), Pambudi (2022), Ayuningtyas (2022), Yuliantini (2021), Rahman (2022), Abidin (2022), Putra (2021), Sinaga (2021), Zebua (2020) dan Hartono (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk tercapainya tujuan organisasi, tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satu diantaranya yaitu beban kerja dan disiplin kerja. Organisasi perlu memperhatikan beban pekerjaan yang diberikan agar karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Disamping itu, dengan karyawan memiliki disiplin dalam bekerja juga diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang baik (Ayuningtyas, 2022).

Disiplin kerja dan beban kerja secara simultan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja berhubungan dengan sikap karyawan dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap cara ia bekerja. Selain itu, beban kerja juga mempunyai andil yakni jika beban kerja berlebih, maka karyawan akan kelelahan sehingga menurunkan kinerjanya

SIMPULAN

1. Berdasarkan nilai sig. antara disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel yakni $0,669 > 0,1975$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. Nilai korelasi R sebesar $0,447$ menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Hasil uji korelasi determinasi diketahui nilai R square sebesar $0,447$ yang berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $44,7\%$.
2. Berdasarkan nilai sig. antara beban kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel yakni $0,589 > 0,1975$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan. Nilai korelasi R sebesar $0,346$ menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan korelasi yang rendah. Hasil uji korelasi determinasi diketahui nilai R square sebesar $0,346$ yang berarti bahwa sumbangan pengaruh

variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 34,6%.

3. Nilai sig. F Change sebesar $0,000 < 0,05$ maka bisa disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Nilai korelasi R sebesar 0,447 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan korelasi yang cukup kuat. Hasil uji korelasi determinasi diketahui nilai R square sebesar 0,200 yang berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20%, sedangkan sisanya sebesar 80% lagi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief., Suwanto Fx. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Andi Jalil
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donni, P. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian* (1st Ed.). Bandung: CV PustakaSetia
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kinerja Dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi Ke-1. Yogyakarta: Deepublish
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm SPSS*. Edisi 6. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. (2015). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mathis, R. L., And J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 4. Jakarta: Salemba Empat
- Naning, Kristiyana., dan Wahna Widyaningrum. (2019). *Manskill Managerial Skill*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Poltak, L., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja* (1st Ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sudjana. (2018). *Statistik Untuk Ekonomi Dan Niaga II*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Dan Bisnis Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustakabarupress
- Sule, Emi Tisnawati Dan Kurniwan Saefullah. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stress Kerja*. (N. Arsalan, Ed.) (1st Ed.). Jawa Timur: Cv. Penerbit Qiara Media.