

## **Dampak Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tales Inti Sawit**

**Ricky Robin Adelemena<sup>1</sup>, Hafizah<sup>2</sup>, Ilham Mubaraq Ritonga<sup>3</sup>**

1,2,3 Ekonomi Bisnis, Manajemen SDM, Universitas Harapan

E-mail: [rickyrobin521@gmail.com](mailto:rickyrobin521@gmail.com)<sup>1</sup>, [hafizahhafis@gmail.com](mailto:hafizahhafis@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[ilham.mubaraq@yahoo.com](mailto:ilham.mubaraq@yahoo.com)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja, semangat kerja, beban kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tales Inti Sawit. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang memiliki tujuan untuk menganalisis serta melihat ada tidaknya hubungan suatu variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi Dalam penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai yang bekerja pada PT Tales Inti Sawit, Deli Serdang yang berjumlah 112 orang dan sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 53 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Tales Inti Sawit. Hasil uji pada variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Tales Inti Sawit. Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Tales Inti Sawit. Dan variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Tales Inti Sawit.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Beban Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan*

### **Abstract**

This study aims to determine and analyze the significant influence of work discipline, morale, workload and work ability on the performance of employees of PT. Tales Inti Sawit. This type of research is associative research, namely research that aims to analyze and see whether there is a relationship between the independent variables and the dependent variable. In this study using quantitative research methods. The population in this study were all employees who worked at PT Tales Inti Sawit Deli Serdang, totaling 112 people and the sample in this study were 53 people. The results showed that the work discipline variable had a significant effect on the work performance of employees at PT. Tales Inti Sawit. The results of testing the moral variable have a significant effect on the work performance of employees of PT. Tales Inti Sawit. The workload variable has a significant effect on employee performance at PT. Tales inti sawit. And the work ability variable has a significant effect on employee performance at PT. Tales Inti Sawit

**Keywords:** *Work Discipline, Work Enthusiasm, Workload, Work Ability, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dalam peningkatan kinerja organisasi diperlukan pemberdayaan karyawan secara komprehensif, baik

berupa kedisiplinan, semangat kerja, beban kerja, dan kemampuan kerja. Ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan berkualitas, maka secara tidak langsung itu akan menambah kualitas perusahaan tersebut. Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Ansory dan Indrasari, 2018)

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Ratnasari, Sutjahjo, dan Adam, 2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kualitatif maupun kuantitatif dalam periode tertentu. Fenomena yang terjadi pada PT. Tales Inti Sawit menemukan dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dapat dilihat dari karyawan kurang mampu melakukan pekerjaannya tepat waktu hal ini dapat menyebabkan kurang maksimalnya hasil kelapa sawit yang akan diolah.

Faktor lain yang menentukan kinerja adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai contoh apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai oleh karena suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat mememanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi (Cecilia. dan O.H, 2015)

PT. Tales Inti Sawit bergerak pada bidang usaha pabrik pengolahan kelapa sawit. Sebelum melakukan pekerjaan semua karyawan dituntut untuk selalu disiplin dalam melakukan pekerjaannya, agar pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik dan tepat waktu. Hilangnya disiplin kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan dalam hal ini perlunya dukungan serta semangat kerja (Sekartina, 2016). Fenomena disiplin pada PT. Tales Inti Sawit, jika salah satu karyawan ada yang terlambat masuk jam kerja maka karyawan tersebut akan terkena sanksi berupa teguran, sanksi bahkan SP (surat peringatan)

Semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Dengan semangat kerja yang tinggi pekerjaan yang berat pun akan terasa ringan. kenaikan gaji atau mendapatkan penghargaan dalam bentuk bonus, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, kepuasan tersendiri akan hasil kerja, serta membuat karyawan semakin ahli dan berpengalaman dalam dan juga menambah semangat kerja dalam setiap bidang pekerjaannya masing masing. Setiap karyawan PT. Tales Inti Sawit mendapatkan gaji yang telah ditentukan oleh perusahaan pada bagiannya masing masing. Adanya *reward* (penilaian prestasi kerja karyawan setiap TriWulan atau 3 bulan sekali seperti cendramata dari perusahaan). Jika karyawan mencapai target tertentu maka karyawan akan mendapat promosi jabatan. Fenomena semangat kerja PT. Tales Inti Sawit semangat kerja sangat menentukan keberhasilan seorang karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan kepadanya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan selanjutnya, adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi.

Menurut (Artadi, 2015) , pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. PT. Tales Inti Sawit memiliki beberapa divisi setiap divisi yang ada diperusahaan memiliki target perusahaan yang akan dicapai, jika target yang tidak terpenuhi maka karyawan akan kena teguran oleh perusahaan. Fenomena beban kerja PT. Tales Inti Sawit Setiap karyawan harus memikirkan bagaimana cara untuk menghasilkan buah yang baik agar dapat dipasarkan dan dapat diterima dengan baik oleh konsumen. Jika buah sawit tidak sesuai mutu atau tidak sesuai dengan yang diinginkan maka akan terjadi pengembalian barang dan akan diganti oleh divisi perusahaan.

Pada kenyataannya, karyawan disetiap perusahaan telah diberikan pelatihan dan ketrampilan yang dapat mendukung kemampuan karyawan. Untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerja dalam perusahaan, tidak menjamin karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya yang lebih baik. Menurut (Thoah dalam Koleangan, 2017) Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Kemampuan Kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan ada dua yaitu kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental dan kemampuan fisik yang menuntut stamina, kecekatan, dan lain-lain. Fenomena kemampuan pada PT. Tales Inti Sawit adalah harus dapat menguasai bagiannya masing masing. Jika tidak menguasai maka setiap karyawan akan kena teguran dan bahkan dapat dipecat dari kerjanya.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang memiliki tujuan untuk menganalisis serta melihat ada tidaknya hubungan suatu variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2), beban kerja (X3), kemampuan kerja (X4). Sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan (Y).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja paling banyak mengatakan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2014) bahwa disiplin kerja dapat memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 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 oleh perusahaan.

### **Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan sangat memiliki peran penting dalam mempersiapkan karyawan yang berkualitas dan kompetitif karena dengan semangat kerja yang memadai semua perubahan yang terjadi disikapi dengan tepat. Semakin semangat kita menggali, semakin banyak peluang yang akan kita peroleh. Apapun yang kita inginkan dan kerjakan dengan semaksimal mungkin maka akan perusahaan juga akan memberi lebih lagi kepada setiap karyawan yang memiliki semangat tinggi dan selalu mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini diperkuat dalam penelitian Thoah dalam Koleangan, 2017 bahwa semangat kerja dapat memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Adanya keterikatan antara beban kerja dan kinerja kerja karyawan. Dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan begitu juga sebaliknya. Hal ini diperkuat dalam penelitian Manuaba, 2014 bahwa beban kerja dapat memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pemberian beban kerja yang sesuai dengan standart akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerjaterpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan.

### Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja karyawan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Arini, dkk (2015) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dapat dikatakan bahwa kemampuan karyawan sangat mendasari dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukannya. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dan setiap karyawan yang memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaannya sesuai target yang diinginkan perusahaan maka setiap karyawan akan mendapatkan kenaikan jabatan sesuai dengan kriteria pekerjaannya.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	Kesimpulan
Disiplin kerja (X1)	0,788	Valid
Semangat Kerja (X2)	0,761	Valid
Beban Kerja (X3)	0,779	Valid
Kemampuan Kerja (X4)	0,725	Valid
Kinerja	0,759	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,50. Maka butir pertanyaan variabel tersebut dinyatakan reliabel, maka variabel penelitian tersebut memiliki hasil pengukuran konsisten.

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
	Disiplin kerja	Semangat kerja	Beban kerja	Kemampuan kerja	Kinerja	
N	53	53	53	53	53	53
Normal	Mean	33.66	33.94	32.62	34.91	33.60
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1.556	1.231	1.404	1.445	1.391
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.193	.149	.224	.178
	Positive	.117	.193	.149	.134	.121
	Negative	-.134	-.163	-.134	-.224	-.178
Test Statistic	.134	.193	.149	.224	.178	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.119	.112	.125	.117	.089	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengkaji tentang dampak disiplin kerja, semangat kerja, beban kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tales Inti Sawit dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Dari hasil uji t untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.
- 2 Dari hasil uji t untuk variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya pada variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.
- 3 Dari hasil uji t untuk variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya pada variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.
- 4 Dari hasil uji t untuk variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya pada variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Aziz, & Yunus. (2013). Pengaruh Penetapan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67–77.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika (1st ed.)*. Yogyakarta: Deepublish
- Ansory, A., & Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M.T. (2020). Universitas Abulyatama *Jurnal Humaniora Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja*. 4(1), 106–119.
- Artadi, Febri F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Cecilia., S., & O.H, L. (2015). THE INFLUENCE OF DISCIPLINE , MOTIVATION AND WORKING SPIRIT ON EMPLOYEE. 3(2), 639–649.
- Endayani, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 25 No. 1 Agustus 2015, 25(1), 1–7.
- Hamid, D. (n.d.). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. 6(2), 1– 9.
- Irawati, R, Carollina, & D.A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Jeky, Sofia, & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 6(4).
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Kasmir, & K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P. Raja Grafindo Persada.
- Koleangan, J., Tewel, B., & Trang, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado. *EMBA*, Vol. 5 No. 3 September 2017 (4355-4364).
- Mardjan, & Dunggio. (2014). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1(4), 523–533.
- Meoheriono, & M. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nur, M., Musa, D., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Poltak, & Sinambela. (2019). No Title. In *Manajemen kinerja pengelolaan, pengukuran, dan*

implikasi kinerja.

- Reinhard, F., Lumanaw, B., & H, L. O. (n.d.). ISSN 2303-1174 F.R.Tjiabrata., B.Lumanaw., L.O.H.Dotulong.,Pengaruh BebanKerja 5(2),1570–1580.
- Rika, N., & Inbar, D. (2018). TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN( Studi PadaKaryawanPDAMKotaMalang).58(2).
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). Organizational Behavior: Second Edition. In Pearson.
- Safitri,E.(2013).ErmaSafitri;PengaruhPelatihandanDisiplinKerja 1,1044–1054.
- Sekartina,N. L.(2016).Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerjater hadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(1), 124–137.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwanto. (2013). Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Press.
- Thoha,M.(2012).MetodeRisetStrukturdanPerilakuOrganisasi.Bandung:Alfabeta.