

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JALUR NUGRAHA EKA KURIR (JNE EXPRESS) CABANG UTAMA KOTA DEPOK

Nur Alif Akasyah¹, Ading Sunarto²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: nuralifakasyah@gmail.com¹, dosen02153@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this research is to find out how much influence work discipline and workload have on employee performance at PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE Express) Depok City Main Branch.*

Methods. *This research is a quantitative research type. The sampling technique used is a saturated sample. The sample for this research was all 97 employees using data collection techniques and distributing questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression.*

Results. *This research proves that there is a positive influence between work discipline and workload variables on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 87.1%.*

Implications. *Work Discipline and workload influence employee performance, so the implication of this research is that improving employee performance can be done by companies paying more attention to employees in terms of their work and an employee's ability to complete their tasks and responsibilities so that the quality of their work can be measured so that if the employee has achieved the target, it can be assessed that the employee has been quite successful in carrying out their duties and responsibilities well within the company.*

Keywords. *Work Discipline; Workload; Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE Express) Cabang Utama Kota Depok.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 97 orang karyawan dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 87,1%.

Implikasi. Disiplin Kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan

dengan cara perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dalam hal pekerjaannya dan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya agar bisa diukur kualitas pekerjaannya dengan begitu jika karyawan sudah mencapai target, maka bisa dinilai karyawannya ini sudah cukup berhasil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik didalam perusahaan.

Kata Kunci. Disiplin Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam bidang organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia adalah salah satu hal yang paling penting faktor penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik. Dan oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang baik, untuk mencapai tujuan yang dimaksud, organisasi atau perusahaan dalam hal ini harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal dan baik, khususnya dalam hal kinerjanya. Kinerja merupakan tahapan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama rentang waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, sebagai standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditemukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas”.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017: 67) “kinerja adalah Hasil kerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2017: 75) Mengukur kinerja seseorang karyawan dapat dilihat dari tingkat kualitas kerjanya, pelaksanaan tugasnya dan tanggung jawabnya, seperti pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (Jne Express) Cabang Utama Kota Depok dengan jumlah karyawan sebanyak 97 orang karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda tentu mempunyaikompetensi yang berbeda-beda pula.

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar perusahaan atau organisasi. Setiap karyawan harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya dan mampu menerima segala hukuman apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi suatu hal kebiasaan yang bersifat baik dan akan tertanam di dalam hati dan jiwanya.. Menurut Hasibuan (2018: 193) “menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan tata tertib yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku”. Adapun Manfaat dalam peningkatan disiplin kerja bagi karyawan berkaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan, perkembangan karir, membangun dan melatih kepribadian yang baik dan peningkatan kualitas hidup.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan menurunnya produktivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak termotivasi untuk bekerja. Menurut Koesomowidjojo (2017: 21) “beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan untuk segera

menyelesaikan pekerjaannya”. Dengan hal ini Perusahaan harus melakukan analisis beban kerja dan dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seseorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil dari analisis beban kerja nantinya diharapkan dapat meningkatkan kualitas para karyawan, mengelola sumber daya manusia dalam organisasi serta melakukan penyempurnaan maupun penyusunan dalam prosedur kerja. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE EXPRESS) CABANG UTAMA KOTA DEPOK.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Disiplin Kerja

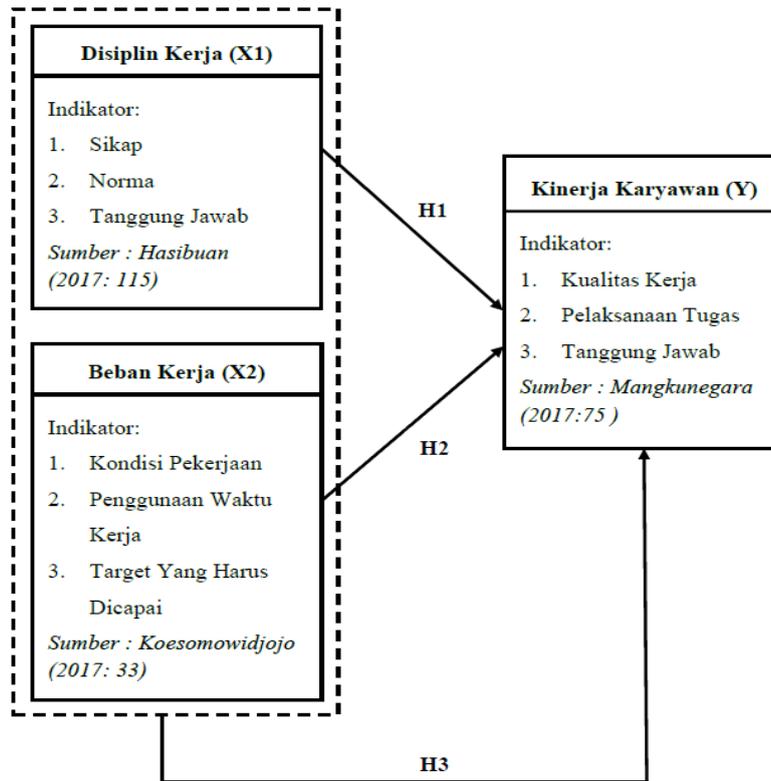
Menurut Hasibuan (2018: 193) “menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan tata tertib yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku”. Menurut Mardi (2016: 145) “Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya”. Menurut (Sumadhinata, 2018: 2) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Beban Kerja

Menurut Menurut Koesomowidjojo (2017: 21) “Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya”. Menurut Vanchapo (2020: 1) “Beban kerja adalah 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”. Menurut Mahawati (2021: 4) “Beban kerja merupakan kapasitas tugas yang diberikan bagi pegawai baik secara jasmani ataupun psikis dan sudah jadi tanggung jawabnya. Masing-masing tugas adalah beban untuk pelaksanaannya serta setiap pegawai memiliki keahlian masing-masing untuk mengatasi beban kerjanya”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah Hasil kerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Afandi (2018: 83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Hasibuan (2017: 94) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 185) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

H₁: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, norma, dan nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan lebih berkomitmen untuk bekerja sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku, karyawan yang disiplin juga akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rineska Meilinda (2022) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT. Global Edutek Solusindo sudah baik dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.47 pada indikator frekuensi kehadiran. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + \beta X_2$, dengan hasil $Y = 0.911 + 0.465X_2$. dan berdasarkan hasil uji t antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai thitung > ttabel ($6.270 > 2.002$) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Ading Sunarto, 2021) bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan tingkat dan jumlah kesulitan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan dalam periode tertentu. Karyawan dapat mengalami penurunan kinerja akibat beban kerja yang terlalu berat karena dapat menimbulkan ketidakpuasan, kesalahan, kelelahan, dan stres. Namun, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan karena dapat menimbulkan rendahnya kompetensi, kurangnya motivasi, dan kebosanan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ading Sunarto (2023) dapat diketahui bahwa pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,789 atau sebesar 78.9% sedangkan sisanya 21.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(23.516 > 1.976)$ hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

H₃: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan beban kerja merupakan dua faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi dan beban kerja yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kelengkapan dan kerapian, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuni Indriani (2023) Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,534 atau 53,4% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja dan beban kerja adalah rendah.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE EXPRESS) yang beralamat di Jl. Margonda Raya No. 256, Kemiri Muka, Kecamatan Beji, Kota Depok.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE EXPRESS) berjumlah 97 orang karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variable Y.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,770	0.1996	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,831	0.1996	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,864	0.1996	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,864	0.1996	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,811	0.1996	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,907	0.1996	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,811	0.1996	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,886	0.1996	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,804	0,1996	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,799	0,1996	Valid
Beban Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,860	0.1996	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,879	0.1996	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,843	0.1996	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,856	0.1996	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,912	0.1996	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,926	0.1996	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,921	0.1996	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,929	0.1996	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,852	0,1996	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,885	0,1996	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,880	0.1996	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,869	0.1996	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,895	0.1996	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,884	0.1996	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,846	0.1996	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,852	0.1996	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,803	0.1996	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,784	0.1996	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,780	0,1996	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,853	0,1996	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,1996 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,951	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,970	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,951	0,60	Reliabel

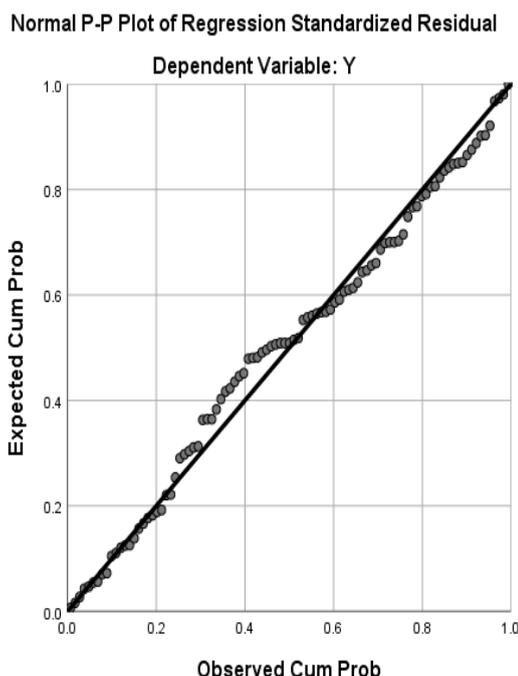
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.26, Tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

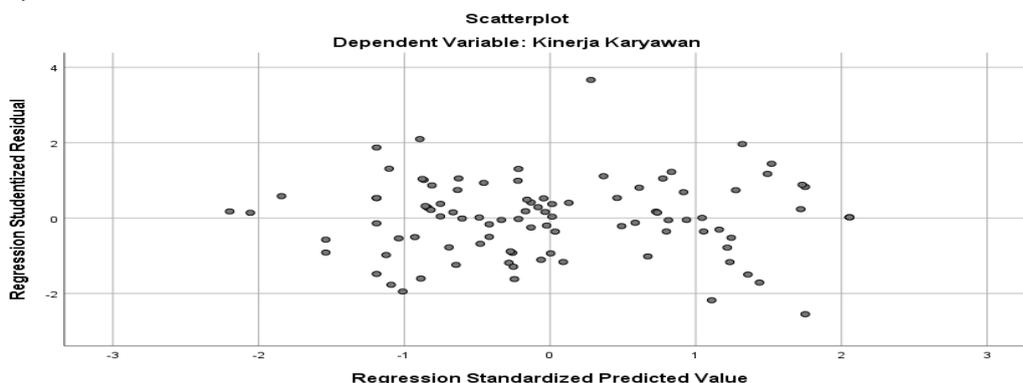
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Toleranc	VIF
1 (Constant)	1.065	1,634		,652	,516		
Disiplin Kerja	,679	,057	,604	11,913	,000	,525	1,906
Beban Kerja	,299	,037	,409	8,077	,000	,525	1,906

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.26, Tahun 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	29,755	2,715		10,958	,000
	Disiplin Kerja	,060	,063	,091	,947	,346
	Beban Kerja	-,227	,062	-,354	-,3,687	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 29,755 + 0,060 X_1 + (-0,227) X_2$ Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Nilai konstanta sebesar 29,755 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 29,755. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.060, nilai thitung sebesar 0,947 lebih besar dari 1,6612 ($0,947 > 1,6612$) dan nilai signifikansi sebesar 0,346 lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Beban kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar (-0.227), nilai thitung sebesar (-3,687) lebih besar dari 1,6612 ($-3,687 > 1,6612$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,873	,871	3,027

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0,873. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 87,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 12,9%.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,775	2,715		10,958	,000
Disiplin Kerja	,996	,053	,886	18,643	,000
Beban Kerja	-,228	,062	-,355	-3,698	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai thitung untuk variable Disiplin Kerja (X1) adalah 18,643, sedangkan ttabel pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = 97 - 3 = 94 menghasikan thitung 1,6612. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel (18,643 > 1,6612) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05). Nilai thitung untuk variable Beban Kerja (X2) adalah -3,698, sedangkan ttabel pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = 97 - 3 = 94 menghasikan thitung 1,6612. Dari penjelasan table diatas menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel (-3,698 < 1,6612) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05).

Uji F Simultan

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5933,977	2	2966,988	323,910	,000 ^b
Residual	861,033	94	9,160		
Total	6795,010	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh bahwa nilai Fhitung sebesar 323,910 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.09 (323,910 > 3.09) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 (0.000 < 0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis olah data dari data tabel 4.26 di atas, mendapatkan hasil nilai kontribusi (Adjusted R Square) variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,785. Artinya disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 78,5% sedangkan sisanya sebesar 21,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, dengan hasil analisis data tersebut bahwa variabel disiplin kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 78,5%.

Berdasarkan hasil analisis olah data dari data tabel 4.29 di atas, disiplin kerja sangat terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai

koefisien regresi sebesar 0,996, nilai thitung sebesar 18,643 lebih besar dari 1,6612 ($18,643 > 1,6612$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan artian, jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,996.

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis olah data dari data tabel 4.27 di atas, mendapatkan nilai kontribusi (Adjusted R Square) variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,126. Artinya beban kerja memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 12,6% sedangkan sisanya sebesar 87,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini., dengan hasil analisis data tersebut bahwa variabel beban kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 12,6%.

Berdasarkan hasil analisis olah data dari data tabel 4.30, beban kerja terbukti sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar (-3,698), nilai thitung sebesar (-3,698) lebih kecil dari 1,6612 ($-3,698 < 1,6612$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan tafsiran, jika beban kerja meingkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar (-3,698).

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis olah data dari data tabel 4.28, bahwa nilai kontribusi (Adjusted R Square) sebesar 0,871. Artinya variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 87,1% sedangkan sisanya sebesar 12,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, dengan hasil analisis data tersebut bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 87,1%.

Berdasarkan hasil analisis olah data dari data tabel 4.31, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 323,910 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.09 ($323,910 > 3.09$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE Express) Cabang Utama Kota Depok adalah karena beban kerjanya dan penggunaan waktu kerja berlebihan atau lembur, masih belum maksimalnya dan rutinitas waktu kerja, perusahaan harus lebih memperhatikan waktu kerja para karyawannya agar tidak lembur kerja dalam waktu yang telah ditentukan perusahaan agar karyawan tidak mengalami kelelahan, sakit ataupun stress karena hal tersebut dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawannya, atau karyawan dapat diskusikan masalah beban kerja jika anda terus-menerus kewalahan dalam waktu bekerja, lakukan percakapan terbuka dan jujur dengan supervisor atau atasan tentang cara mengelola beban kerja agar lebih efektif.

6. Kesimpulan

Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE Express) Cabang Utama Kota Depok sudah baik dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,92 pada Indikator Variabel Tanggung Jawab. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + \beta_1 X_1$ dengan hasil $Y = (-3,003) + 0,996 X_1$. dan berdasarkan hasil uji t antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai thitung sebesar 18,643 lebih besar dari 1.6612 ($18,643 > 1.6612$) menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Beban Kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE *Express*) Cabang Utama Kota Depok sudah cukup baik dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,14 pada Indikator Variabel Kondisi Pekerjaan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + \beta_1 X_1$ dengan hasil $Y = 31,985 + (-0,228) X_1$. dan berdasarkan hasil uji t antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai thitung sebesar (-3,698) lebih kecil dari 1.6612 ($-3,698 < 1.6612$) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE *Express*) Cabang Utama Kota Depok sudah baik dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.78 pada Indikator Variabel Tanggung Jawab. Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE *Express*) Cabang Utama Kota Depok dengan uji regresi linier berganda dengan rumus $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ dengan hasil $Y = 29,755 + 0.060 X_1 + (-0.227) X_2$. dan hasil uji F dimana Fhitung sebesar 323,910 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.09 ($323,910 > 3.09$). dengan nilai koefisien determinasi nilai kontribusi (Adjusted R Square) sebesar 0,871. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,871 atau 87,1% sedangkan sisanya sebesar 12,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Arikunto, S. (2013). Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan dan Malayu, S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, Jumiatty Nurung (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: Mitra Cendekia Media.
- Imbron, Ibrahim Bali Pamungkas, (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Media Utama.
- Kasmir. (2016). Manajemen SDM (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Novia Ruth Silaen, Acep Nurlaeli dkk (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan). Bandung: Widina Media Utama.
- Randi, A. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019) Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Statistika untuk penelitian. Bandung. Alfabeta Sumatera Selatan,
- Sunyoto, D. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center For Academic Publisher Service.

- Suriadi, Rabiyatul Jasyiah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Toto Edrinal Sebayang, Prihatina Jati dkk (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Adji Widodo, Lista Kurniawati, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, ISSN: 2775-9296, Vol. 2 No. 2 2022, Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor.
- Ali Zaenal Abidin, Sunarto, A. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, ISSN: 2775-9687, Vol. 3 No. 2 2023, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang.
- Ananda Husni Abdul Fathah, Sulastri Irbayuni, *Economic: Journal of Economics and Business*, ISSN: 2597-8829, Vol. 7, No. 2 2023, Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda.
- Ayu Lestari, Agung Surya Dwianto. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, ISSN: 2775-9687, Vol. 3 No. 2 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Di Kedeputusan Bidang Pemantauan, Evaluasi, Dan Pengendalian Pembangunan – BAPPENAS.
- Dewi Srirejeki, Yanuar Bachtiar dkk, *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, ISSN: 2621-993X, Vol. 6 No. 3 2023, *Analysis of the Influence of Motivation, Work Environment, Workload, Discipline, Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance in Remote Village*.
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). *Employee Performance Based On Work Motivation And Work Environment At PT. Yummy Citrarasa Asia. Indonesian Journal Of Social Research (Ijsr)*, 4(1), 32-39.
- Indri Indirasari. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, ISSN: 2775-9687, Vol. 1 No. 2 2021, Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen (Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang).
- Jodi Kurniawan, Linda Mora dkk, *Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, ISSN 2797-2127, Vol. 1 No. 2 2021, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Karawang.
- Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 10-19.
- Latif, L., Apriansyah, M., Agrasadya, A., Sunarto, A., & Syahneg, S. (2024). Sinergi Disiplin dan Lingkungan Kerja: Transformasi Kinerja Karyawan di PT Cipta Kridatama, Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 653-661.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Munadjat, B., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2022). Produktivitas Karyawan Berbasis Komunikasi Dan Kepemimpinan Pada PT. Doulton Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 713-728.
- Meilinda, R., Sunarto, A., dkk. *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, ISSN : 2615-0654, Vol. 5 No. 1 2022, Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja dan Disiplin Kerja pada PT. Global Edutek Solusindo, Kota Tangerang Selatan.
- Rizki Septian Putra, Mela Sandra, *Indonesian Multidiscipline Journal*, ISSN: 2964-6022, Vol. 1 No. 2

2023, Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon.

- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, ISSN 2775-9687, Vol. 2 No. 1 2022, Kinerja Pegawai Berbasis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Pada PT. Panata Jaya Mandiri Adr Group.
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1754-1765.
- Sunarto, A., & Latif, L. (2024). *Analysis Of The Application Of Work Discipline And Work Motivation In Improving The Performance Of Non Asn Employees In The Cleaning Section At The Center For State Civil Staff Development In Bogor. International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 4(1), 95-110.
- Sunarto, A., & Loloan, R. R. *Employee Performance Based on Leadership and Work Motivation At PT. Astra Credit Companies TB Simatupang. PINISI Discretion Review*, 5(2), 369-382.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). *The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., Agrasadya dkk. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, ISSN: 2775-9687, Vol. 3 No.2 2023, Kinerja Karyawan Berbasis Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). *Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- Tine Yuliantini, Suryatiningsih, *Jurnal Sosial dan Humaniora*, ISSN: 2549-7685, Vol. 6, No. 2 2021, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. ISS Indonesia).
- Yuni Indriani, Kiki Joesyiana dkk, *Jurnal Ekonomi Utama*, ISSN: 2829-7652, Vol. 2 No. 3 2023, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuh.