

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andika Energindo Bekasi

Gian Arjuna Dewa Perkasa

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

Correspondence: Gianarjuna05@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Andika Energindo Bekasi, perusahaan di bidang energi. Masalah penelitian didasarkan pada pentingnya menjaga kinerja karyawan di tengah peningkatan target kerja dan kepatuhan internal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei terhadap 35 karyawan yang dipilih secara simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (t hitung = 14.473; $p < 0.05$), begitu pula dengan beban kerja (t hitung = 5.419; $p < 0.05$). Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung = 170.520; $p < 0.05$). Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dan beban kerja yang seimbang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan

This is an open access article under the CC - BY license.



PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks persaingan global dan dinamika dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Peningkatan kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor manajerial dan psikososial yang melingkupi karyawan dalam lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja optimal karyawan (Adiwnata, 2024). PT Andika Energindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang energi dan memiliki peran penting dalam mendukung sektor industri melalui penyediaan jasa dan produk energi. Seiring meningkatnya tuntutan kerja dan target perusahaan, tantangan dalam mengelola kinerja karyawan menjadi semakin kompleks. Berdasarkan hasil observasi awal dan laporan internal perusahaan, terdapat indikasi adanya ketidaksesuaian antara standar kinerja yang ditetapkan dengan output aktual karyawan, yang berpotensi dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan dan beban kerja yang tidak merata. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya disiplin kerja dan beban kerja. Disiplin kerja merupakan aspek fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan terstruktur. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar operasional yang berlaku di perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki tingkat kehadiran yang baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mematuhi kebijakan perusahaan dengan konsisten. Penelitian oleh Sari & Anah, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi secara positif terhadap produktivitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta mengurangi kesalahan kerja. Selain disiplin kerja, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja mengacu pada volume, jenis, dan intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tidak proporsional, terutama jika melebihi kapasitas fisik dan psikologis karyawan, dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, bahkan burnout. Sebaliknya, beban kerja yang terdistribusi dengan baik mampu mendorong semangat kerja dan produktivitas (Lestari & Dwianto, 2023). Studi oleh Pradana dan

Yuliana, 2023 dalam Hidayati, (2024) juga menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil komunikasi awal dengan pihak manajemen PT Andika Energindo, terdapat indikasi adanya tantangan dalam pengelolaan distribusi beban kerja antarkaryawan di beberapa divisi. Beberapa karyawan diketahui memiliki volume pekerjaan yang relatif tinggi, sementara yang lain memiliki beban kerja yang lebih ringan. Selain itu, ditemukan pula adanya ruang untuk perbaikan dalam hal kedisiplinan, khususnya terkait kehadiran dan ketepatan waktu. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut mengenai pengaruh faktor-faktor internal seperti disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, guna mendukung peningkatan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Handayani & Soliha, (2020) menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap pencapaian target kerja karyawan di sektor industri. Sementara itu, Wulandari, (2023) mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan manajemen stres dapat berdampak pada menurunnya performa kerja. Temuan-temuan tersebut memberikan landasan teoritis dan empiris bahwa kedua variabel ini penting untuk diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks PT Andika Energindo yang memiliki karakteristik kerja tersendiri. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Energindo Bekasi. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran empiris bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berbasis data.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei, bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Andika Energindo Bekasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berlandaskan filsafat positivisme, menggunakan instrumen terstruktur berupa kuesioner, dan data dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2020). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan arsip yang relevan dari perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Andika Energindo Bekasi yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan dijangkau seluruhnya, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t -hitung 14.473 > t -tabel 2.0369 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai. Temuan ini sejalan dengan Nawir et al., (2024), yang menyatakan bahwa disiplin berkontribusi positif terhadap efisiensi kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, serta pengurangan tingkat kesalahan operasional. Senada dengan itu, Selain itu, Dyah Aprelia & Tri Andjarwati, (2024) menemukan bahwa penerapan sistem reward dan punishment yang tegas dan konsisten meningkatkan budaya disiplin kerja, yang pada gilirannya memperkuat kinerja individu dan tim di lingkungan perusahaan distribusi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja (t -hitung 5.419; $p = 0.000$). Beban kerja yang proporsional mampu menjaga motivasi dan menghindari burnout. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas. Menurut Fahri Fhauzan & Ali, (2024) menyebutkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif berperan penting dalam menjaga stabilitas performa karyawan. Hal ini diperkuat oleh temuan Iriansyah et al., (2024) yang mengungkapkan bahwa beban kerja yang terstruktur dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja, khususnya jika didukung oleh manajemen stres yang tepat. Penelitian serupa juga dikemukakan oleh Variha et al., (2025) yang menyebutkan bahwa beban kerja yang dikelola secara fleksibel mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam penyelesaian tugas secara optimal.

Pengaruh Simultan Disiplin dan Beban Kerja

Secara simultan, disiplin kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (F -hitung $170.520 > F$ -tabel 3.295 ; $\text{sig} = 0.000$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Kombinasi disiplin tinggi dan beban kerja yang terukur menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terstruktur, dan produktif (Kusumawati et al., 2022). Penelitian oleh Manalu et al., (2025) di PT SAS juga memperkuat hal tersebut, di mana disiplin kerja dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebagai tambahan, penelitian di PT Nipro Indonesia oleh (Kristanto et al., 2024) menemukan hasil serupa bahwa kedua variabel terbukti memberikan pengaruh signifikan secara simultan, menunjukkan pola korelasi yang konsisten dengan temuan saat ini.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R diperoleh sebesar 0.956 , yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, nilai R Square (R^2) sebesar 0.914 mengindikasikan bahwa $91,4\%$ variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, yaitu disiplin kerja dan beban kerja. Adapun sisanya sebesar $8,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andika Energindo Bekasi. Berdasarkan hasil analisis data terhadap 35 responden, ditemukan bahwa baik disiplin kerja maupun beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang tinggi dan uji signifikansi yang kuat. Sementara itu, beban kerja juga memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, kedua variabel ini menjelaskan sebesar $91,4\%$ variasi kinerja karyawan ($R^2 = 0.914$), menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten dan pengelolaan beban kerja yang proporsional. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk memperkuat implementasi aturan kerja yang jelas, serta melakukan evaluasi beban kerja secara berkala untuk memastikan kesesuaian antara tugas dan kapasitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwnata, H. (2024). Prosiding Seminar Nasional Manajemen. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1(2), 72–76. <https://doi.org/https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/view/40630>
- Dyah Aprelia, & Tri Andjarwati. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang DC Sakinah Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 32–47. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3200>
- Fahri Fhauzan, R., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169–176. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4.290>
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3942>
- Hidayati, T. (2024). *Pengaruh Burnout Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas*. 10 No 7. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Iriansyah, P., Adriani, Z., & Sumarni, S. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP JAMBI DR. SUTOMO. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(3), 92–99. <https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.525>
- Kristanto, Y., Hidayat, A., & Oktalisani, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nipro Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1272–1281. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12539>
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). The influence of work motivation, work culture, and work

- discipline in improving employee performance in the new normal era during the Covid-19 pandemic (case study on the Regional Finance and Asset Agency of Sumbawa Regency). *Economic Journal of Information Systems Management*, 3(5), 540–552. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i5.990>
- Lestari, A., & Dwianto, A. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Kedepuitan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan – BAPPENAS. *Jurnal Arastirma*, 3(2), 224. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i2.29705>
- Manalu, A., Aisyah, N., & Sihombing, T. P. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SAS pada Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis, Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 788–796. <https://doi.org/10.60036/jbm.575>
- Nawir, M., Bachtiar, rahma annisa, Afifah, sulis rif, & Lestari, A. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 10(September), 301–320. <https://doi.org/https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i03.4451>
- Sari, D. P., & Anah, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Smartfren Telecom Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 108–115. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.5651>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Variha, A., Sumarni, S., & Setiawan, W. J. (2025). The Effect of Workload on Employee Performance with Flexibility in Working Hours as an Intervening Variable at PT. Telkom Indonesia Witel Jambi. *Asian Journal of Management Analytics*, 4(2), 627–644. <https://doi.org/10.55927/ajma.v4i2.14292>
- Wulandari, A. (2023). *Hubungan Antara Umur dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat PT. BGR Logistik Indonesia Cabang Medan Tahun 2022*. 1–74. <https://doi.org/https://repository.helvetia.ac.id/id/eprint/5499/>