

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Tiki Jne Cabang S. Parman Jakarta Barat

Nanda Dwi Fitriani¹, Kenny Astria²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: nandwif21@gmail.com¹, kennyastria@gmail.com²

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Oktober 2024 Disetujui November 2024 Diterbitkan Desember 2024</p> <p>Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan metode <i>probability sampling</i>, yang menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi, uji korelasi, uji determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diperoleh nilai t-hitung < t-tabel (-6,347 < 2,002), Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (6,780 > 2,002), dengan secara simultan menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diperoleh nilai F-hitung > F-tabel (35,785 > 3,159).</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i4</p> <p>Keywords: <i>Workload, Work Discipline, Employee Performance</i></p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This research aims to determine Work Load and Work Discipline partially or simultaneously on employee performance at PT TIKI JNE S. Parman Branch, West Jakarta. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study was 60 employees. The sampling technique uses the probability sampling method, which uses saturated samples. The analytical methods used are validity, reliability, classical assumptions, regression analysis, correlation test, determination test, hypothesis test (t test and F test). The partial research results show that Workload has no and significant influence on Employee Performance. You can get a t-count < t-table (-6.347 < 2.002), Work Discipline has a significant and significant effect on Employee Performance. You can get a t-count > t-table. (6.780 > 2.002), by simultaneously showing that Workload and Work Discipline have a significant</i></p>

and significant effect on Employee Performance, the F-count > F-table value can be obtained (35.785 > 3.159).

How to cite: Fitrian, N, & Astria, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Tiki Jne Cabang S. Parman Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(4). 930-940



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu diantara aset yang harus ditingkatkan sehingga dapat mewujudkan kinerja yang optimal. Kinerja dapat dikatakan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan dikarenakan kinerja merupakan indikator utama perusahaan dalam menilai karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan fenomena permasalahan yang sering dihadapi oleh para pimpinan yaitu bagaimana cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Achyana (2016: 5-6) penyebab kualitas kinerja menurun yaitu bersumber dari faktor kelebihan suatu beban kerja, dan menurut Kasmir (2016: 189-193) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Beban kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan menurunnya kualitas kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017: 21) “Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan untuk segera diselesaikan”. Berdasarkan observasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa kurir di PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat ini belum mampu menyelesaikan pengiriman paket ke pelanggan dengan tepat waktu, sehingga pengiriman paket dilanjutkan ke esok harinya serta kurir belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan Perusahaan. Jika kondisi tersebut tidak segera di evaluasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh penting dalam kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap dan kesadaran yang timbul dari dalam diri seseorang untuk menaati segala peraturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017: 193) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan observasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa di PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat ini masih banyak karyawan yang sering melanggar peraturan yang berdampak pada penurunan kinerja. Manfaat dalam peningkatan disiplin kerja bagi karyawan yaitu berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, peningkatan kualitas karyawan, perkembangan karir, serta membangun kepribadian yang baik.

Kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Menurut Mangkunegara (2017: 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan observasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa di PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat diketahui bahwa pelaksanaan tugas kerja dan tanggung jawab tidak maksimal. Semakin tinggi atau baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat. Sehingga hasil dari penelitian tersebut di harapkan dapat membantu dan menjadi hasil evaluasi yang baik bagi PT TIKI JNE Cabang S. Parman

Jakarta Barat. Tujuan dari penelitian kali ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.

KAJIAN LITERATUR

Beban Kerja

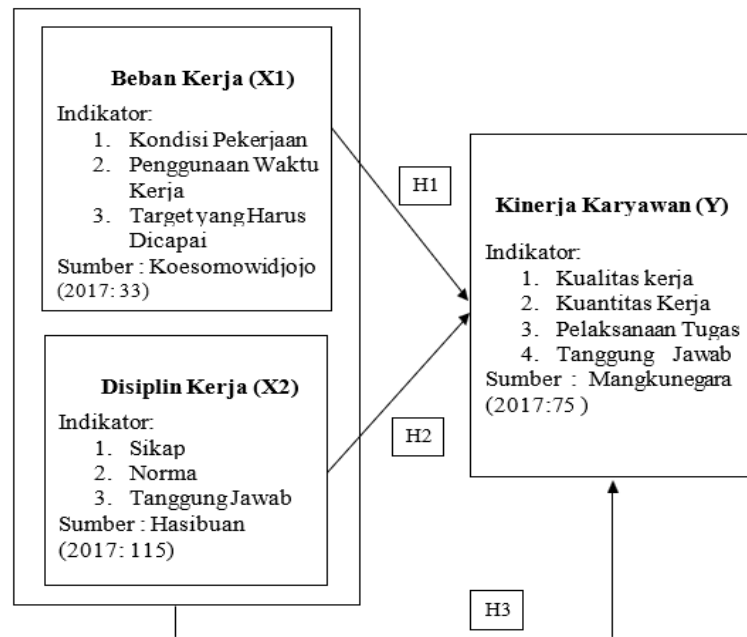
Menurut Koesomowidjojo (2017: 21) “Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan untuk segera diselesaikan”. Menurut Vanchapo (2020: 1) “Beban kerja adalah suatu macam kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan, jika seorang 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”. Sedangkan menurut Munandar dikutip oleh Budiasa (2021: 30) “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017: 193) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Agustini (2019: 89) “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”. Sedangkan menurut Latainer dalam Sutrisno (2019: 87) “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang 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”. Sedangkan 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

- $H_{01}=0$: Tidak terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial pada PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.
- $H_{01}\neq 0$: Terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.
- $H_{02}=0$: Tidak terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial pada PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.
- $H_{02}\neq 0$: Terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.
- $H_{03}=0$: Tidak terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial pada PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.
- $H_{03}\neq 0$: Terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial pada PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini adalah PT. TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat yang beralamat di Jalan Letjen S. Parman Blok Sekolah No. P 2, RT. 12/RW. 2, Kemanggisan, Kota Jakarta Barat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 17) "Penelitian kuantitatif adalah 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". Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah kurir pada PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat yang berjumlah 60 karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dalam penelitian ini, kuesioner menggunakan skala yang umum dipakai adalah Skala Likert yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban dalam bentuk suatu pernyataan yang membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh kuesioner yang telah terkumpul. Teknik analisis data

yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.879	1.347		28.113	.000
Beban Kerja	-.443	.068	-.640	-6.347	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 37,879 + (-0,443)X_1$. Artinya nilai konstanta (a) sebesar 37,879, jika variabel Beban Kerja terjadi penurunan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 37,879 satuan. Nilai koefisien regresi (b) sebesar -0,443, jika variabel Beban Kerja terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,433

Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X₂) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.845	2.814		3.854	.000
Disiplin Kerja	.625	.092	.665	6.780	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 10,845 + 0,625X_2$. Artinya nilai konstanta (a) sebesar 10,845 artinya, jika variabel Disiplin Kerja tidak terjadi kenaikan atau penurunan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan bernilai tetap sebesar 10,845 satuan. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,625 artinya, jika variabel Disiplin Kerja terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,625.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.966	3.847		5.709	.000
Beban Kerja	-.270	.070	-.400	-3.837	.000
Disiplin Kerja	.425	.098	.452	4.345	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 21,966 - 0,270 X_1 + 0,425 X_2$. Artinya nilai konstanta (a) sebesar 8,049, nilai ini

menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan akan bernilai 21,966 apabila variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja sama dengan nol. Nilai koefisien regresi Beban Kerja sebesar -0,270 bernilai negatif. Artinya, jika beban kerja karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan dapat menurun. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,425 bernilai positif. Artinya, jika disiplin kerja karyawan semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X₁) Terhadap (Y)

Correlations			
		BEBAN KERJA	KINERJA
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	-.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	-.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai korelasi Beban Kerja yaitu -0,640 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X₂) Terhadap (Y)

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	KINERJA
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai korelasi Disiplin Kerja yaitu 0,665 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.541	2.777
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai korelasi kedua variabel independent yaitu 0,746 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Artinya secara bersamaan terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara kedua variabel independent terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X₁) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.400	3.177
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,410 atau 41,0%. Artinya kontribusi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 41,0% dan sisa nya 59,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.433	3.089
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,442 atau 44,2%. Artinya kontribusi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 44,2% dan sisa nya 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.541	2.777
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square = 0,541 atau 54,1%. Artinya kontribusi pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,1% dan sisa nya 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 10 Hasil Pengujian Parsial (Uji T) X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.879	1.347		28.113	.000
	Beban Kerja	-.433	.068	-.640	-6.347	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai t hitung $-6,347 < t$ tabel 2,002 dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.

Tabel 11 Hasil Pengujian Parsial (Uji T) X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.845	2.814		3.854	.000
	Disiplin Kerja	.625	.092	.665	6.780	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai t hitung 6,780 > t tabel 2,002 dan atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552.061	2	276.030	35.785	.000 ^b
	Residual	439.673	57	7.714		
	Total	991.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa nilai F hitung 35,785 > F tabel 3,159 dan atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.

Pembahasan

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 37,879 - 0,433X_1$, dimana nilai konstanta sebesar 37,879 diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja terjadi penurunan, maka nilai variabel Kinerja akan bernilai sebesar 37,879 satuan. Selanjutnya, nilai koefisien regresi Beban Kerja (X₁) sebesar -0,433 angka ini bernilai negatif artinya jika variabel Beban Kerja terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,433. Koefisien korelasi Beban Kerja (X₁) yaitu -0,640 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R² yang diperoleh sebesar 0,410 atau 41,0%. Hal ini berarti 41,0% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 59,0% dijelaskan oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (-6,347 < 2,002) dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.

Dalam penelitian ini secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Aron F Polakitang dkk (2019). Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya.

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $10,845 + 0,625X_2$, dimana nilai konstanta sebesar 10,845 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja terjadi kenaikan atau penurunan, maka nilai variabel Kinerja akan bernilai tetap sebesar 10,845 satuan. Selanjutnya, nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,625 angka ini bernilai positif artinya jika variabel Disiplin Kerja terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,625. Koefisien korelasi Disiplin Kerja (X_2) yaitu 0,665 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 yang diperoleh sebesar 0,442 atau 44,2%. Hal ini berarti 44,2% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 55,8% dijelaskan oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,780 > 2,002)$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.

Dalam penelitian ini secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Kenny Astria (2018) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

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

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 21,966 - 0,270 X_1 + 0,425 X_2$. Koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen diperoleh sebesar 0,746 artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 yang diperoleh sebesar 0,541 atau 54,1%. Hal ini berarti 54,1% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 45,9% dijelaskan oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(35,785 > 3,159)$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.

Dalam penelitian ini secara simultan Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Welly Hartono dkk (2020) dibuktikan hasil penelitian menyimpulkan pengaruh bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama.

KESIMPULAN

Beban Kerja (X_1). Secara Parsial hasil uji hipotesis diperoleh t hitung sebesar -6,347 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,002 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.

Disiplin Kerja (X_2). Secara Parsial hasil uji hipotesis diperoleh t hitung sebesar 6,780 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,002 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.

Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara simultan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung sebesar 35,785 lebih besar dari F tabel sebesar 3,159 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka

dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Hussein Fattah. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Achyana, M. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jom FISIP* , Vol. 3 No. 2.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Bersihan Tarigan, Aria Aji Priyatno (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DBS Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 20 No. 1. 2655 – 9943.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Christiana Junita Natasya Makawimbang (2023). Kajian Kualitatif Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Kharisma Indah Lestari Mokupa. *Jurnal EMBA*, Vol. 11 No. 3. 2303 – 1174.
- Elperida Juniarni Sinurat, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, Vol. 3 No. 2. 2614- 5154.
- Ghozali, I. (2017 - 2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan dan Malayu, S. P. (2016 - 2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Managemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kenny Astria (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, Vol. 2 No. 1. 2580 – 4588.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- M. Manullang. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nadila Andra Kurnia, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Value*, Vol. 17 No. 1, 1979-0643.
- Novita, Ririn dan Kusuma Merta. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*. Vol. 1, No. 2
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E- Jurnal Manajemen UNUD*, Vol. 6, No. 6. 2302-8912.
- Sastra, B. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jom Fekon*, Vol.4 No.1.

- Septian Ragil. A., Moh. Baharudin, Wisnu Mahendri (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian.*, Vol. 2 No. 3. 2772 – 9467.
- Septiana, A., Harini, S., Sudarjati, S (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*, Vo. 9 No. 1. 2550 – 0236.
- Shinta Monica, L. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. *INDONESIAN JOURNAL OF SPORT & TOURISM*, Vol. 3 No. 1, 2615-5931.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siti Marhumi, Hj. Naidah, Husni Minasin (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. *Jurnal of Management & Busines*, Vol. 5 No. 1. 2598 – 8301.
- Sugiyono. (2017 - 2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, E. (2017 - 2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tarwaka. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja “Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja”* (2nd ed.). Surakarta: Harapan Press.
- Tita Rachtawati Santanu, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 4. 2654- 5837.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media
- Welly Hartono, Merta Kusuma (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sembilar Pilar Utama. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8 No. 2. 2716 – 4411