HUMANIS
(Humanities, Management and Science Proceedings)

Vol. 6 • No. 2 • April 2026

Pege (Hal.) : 570 – 588

ISSN (*online*) : 2746 - 4482
ISSN (*print*) : 2746 - 2250

Special Issue :
Webinar Nasional
HUMANIS 2026
Website:http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Jl. Raya Puspiptek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310,
Email : humanismanajemen@gmail.com

Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infra Solusi Indonesia

Muhamad Ripandy[1)], Taufan Hardianto[2)], Samsul Hidayatullah[3)], Rahman[4)]

[1-4)]Universitas Pamulang,
[1)]m.ripandyyy@gmail.com, [2)]taufanhardianto@gmail.com, [3)]Samsulhidayatullah251@gmail.com,
[4)]bramelmaman11@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to analyze and prove the influence of workload variables and work discipline on employee performance levels in the PT. Infra Solusi Indonesia environment, both from the perspective of partial (individual) influence and simultaneous (combined) influence of the two variables in the regression model built. This study applies a quantitative approach by involving a sample size of 55 respondents who were selected representatively to ensure the validity and reliability of empirical data collected through measurement instruments such as structured questionnaires. The results of the t-test show that the t-count value for the workload variable (X1) reaches 11.953, which statistically far exceeds the t-table value of 2.006 at the specified significance level, accompanied by a probability or significance value of 0.000 which is lower than the conventional threshold of 0.05 (i.e. 0.00 <0.05), thus empirically proving that workload has a positive and very significant influence on employee performance (Y) at PT. Infra Solusi Indonesia, where an increase in workload managed proportionally is proven to encourage productivity and efficiency of individual performance. Similarly, for the work discipline variable (X2), the t-test results indicate a t-count value of 9.268 which exceeds the t-table of 2.006, with a significance value of 0.000 which is also smaller than 0.05 (0.00 < 0.05), which firmly concludes that work discipline contributes positively and significantly to employee performance (Y) in the company, reflecting the crucial role of elements such as rule compliance, punctuality, and task commitment in improving overall work output. Meanwhile, based on the results of the simultaneous F-test to test the combined effect, the F-count value was recorded at 74.037 which substantially exceeds the F-table of 3.18, supported by a significance value of 0.000 < 0.05, so it can be concluded comprehensively that the workload variables (X1) and work discipline (X2) simultaneously produce a positive and very significant influence on employee performance (Y) at PT. Infra Solusi Indonesia, which provides a strong empirical basis for company management in designing a more optimal human resource management strategy.*

Keywords*: Workload; Work Discipline; Employee Performance.*

Abstrak. *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh variabel beban kerja serta disiplin kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di lingkungan PT. Infra Solusi Indonesia, baik dari perspektif pengaruh parsial (individual) maupun pengaruh simultan (gabungan) kedua variabel tersebut dalam model regresi yang dibangun. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan ukuran sampel sebanyak 55 responden yang dipilih secara representatif*

untuk memastikan validitas dan reliabilitas data empiris yang dikumpulkan melalui instrumen pengukuran seperti kuesioner terstruktur.Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel beban kerja (X1) mencapai 11,953, yang secara statistik jauh melampaui nilai t-tabel sebesar 2,006 pada tingkat signifikansi yang ditetapkan, disertai dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari ambang batas konvensional 0,05 (yaitu 0,00 < 0,05), sehingga secara empiris membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Infra Solusi Indonesia, di mana peningkatan beban kerja yang dikelola secara proporsional terbukti mendorong produktivitas dan efisiensi performa individu. Demikian pula, untuk variabel disiplin kerja (X2), hasil uji t mengindikasikan nilai t-hitung sebesar 9,268 yang melebihi t-tabel 2,006, dengan nilai signifikansi 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05), yang secara tegas menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di perusahaan tersebut, mencerminkan peran krusial elemen seperti kepatuhan aturan, ketepatan waktu, dan komitmen tugas dalam meningkatkan output kerja secara keseluruhan. Sementara itu, berdasarkan hasil uji F simultan untuk menguji pengaruh gabungan, nilai F-hitung tercatat sebesar 74,037 yang substansial melampaui F-tabel 3,18, didukung oleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan secara komprehensif bahwa variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersamaan menghasilkan pengaruh positif serta sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Infra Solusi Indonesia, yang memberikan landasan empiris kuat bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal.

Kata Kunci*:* Beban kerja; Disiplin kerja; Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor perusahaan infrastruktur dan teknologi di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari laju transformasi digital yang pesat, disertai dengan lonjakan kebutuhan konektivitas yang andal serta efisiensi operasional di berbagai industri, mulai dari manufaktur hingga layanan publik. Konsep infrastruktur kini telah berevolusi jauh melampaui pembangunan fisik konvensional seperti jalan raya, jembatan, dan bangunan gedung, untuk mencakup elemen digital mutakhir seperti jaringan broadband berkecepatan tinggi, pusat data (data center) skala besar, sistem cloud computing, serta platform teknologi informasi terintegrasi yang mendukung Internet of Things (IoT) dan kecerdasan buatan (AI). Faktor pendorong utama meliputi pertumbuhan ekonomi nasional yang stabil, urbanisasi masif di kota-kota besar, peningkatan penetrasi penggunaan teknologi digital oleh masyarakat dan pelaku usaha, serta tuntutan adaptasi pasca-pandemi untuk ekonomi berbasis data. Oleh karena itu, pemerintah melalui kementerian terkait dan badan usaha milik negara (BUMN) semakin memperkuat kolaborasi strategis dengan sektor swasta, termasuk melalui skema public-private partnership (PPP), investasi asing, dan program nasional seperti Making Indonesia 4.0, guna mewujudkan proyek-proyek prioritas yang tidak hanya meningkatkan konektivitas nasional secara merata, tetapi juga mendorong pemerataan pembangunan antarwilayah, inovasi teknologi, serta daya saing global Indonesia di era industri 4.0.

Di sisi lain, akselerasi perkembangan teknologi yang begitu pesat menimbulkan tuntutan mendesak bagi perusahaan-perusahaan infrastruktur untuk beradaptasi secara cepat dengan inovasi digital guna mempertahankan daya saing di pasar global yang semakin ketat. Penerapan teknologi mutakhir seperti Internet of Things (IoT) untuk monitoring real-time, big data analytics untuk pengolahan informasi masif, kecerdasan buatan (AI), blockchain untuk keamanan transaksi, serta sistem otomatisasi dan robotik telah menjadi elemen krusial dalam mengoptimalkan efisiensi operasional, meningkatkan produktivitas secara signifikan, mempercepat pengambilan keputusan berbasis data, dan menjaga kualitas layanan yang unggul bagi pelanggan. Meskipun demikian, dalam implementasinya masih dihadapkan pada beragam tantangan struktural, termasuk keterbatasan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang kompeten di bidang teknologi tinggi, ketimpangan pembangunan infrastruktur antarwilayah (urban-rural divide), biaya investasi awal yang masif untuk infrastruktur digital,

regulasi yang belum selaras, serta risiko keamanan siber yang semakin kompleks. Oleh karena itu, peran strategis perusahaan infrastruktur dan teknologi menjadi semakin vital dalam mendorong akselerasi pertumbuhan ekonomi nasional, memperkuat daya saing industri Indonesia di tingkat internasional, mendukung agenda transformasi digital nasional melalui program seperti Palapa Ring dan Satu Data Indonesia, serta mewujudkan visi ekonomi digital yang inklusif, berkelanjutan, dan berbasis inovasi untuk mendukung Indonesia Emas 2045.

PT. Infra Solusi Indonesia merupakan perusahaan yang telah mapan dan beroperasi cukup lama di Indonesia, dengan fokus utama pada penyediaan solusi infrastruktur fisik dan digital serta teknologi informasi, yang mendukung berbagai proyek strategis nasional di sektor telekomunikasi, energi, dan transportasi. Namun, meskipun memiliki pengalaman panjang, perusahaan ini masih kerap dihadapkan pada tantangan serius terkait kinerja karyawan, di mana sebagian besar tenaga kerja sering mengalami beban kerja yang berlebihan akibat volume tugas yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta kurangnya optimalisasi alokasi sumber daya. Kondisi ini menyebabkan kesulitan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya memicu penurunan produktivitas secara keseluruhan, degradasi kualitas output kerja, peningkatan tingkat turnover karyawan, serta dampak negatif terhadap pencapaian target operasional dan reputasi perusahaan di berujung pasar kompetitif. Faktor pendukung masalah ini meliputi ketidakseimbangan antara tuntutan proyek dengan kapasitas SDM, minimnya program work-life balance, dan kurangnya penerapan sistem manajemen beban kerja berbasis teknologi, sehingga memerlukan intervensi strategis di bidang human resource management untuk restorasi kinerja optimal.

Beban kerja dapat dikategorikan menjadi dua dimensi utama, yaitu beban fisik yang melibatkan tenaga dan stamina tubuh, serta beban mental yang mencakup tekanan kognitif, emosional, dan psikologis; apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan melebihi kapasitasnya atau kemampuan fisik/mentalnya yang relatif lemah, maka hal ini pasti akan menimbulkan hambatan signifikan dalam proses bekerja, sehingga pada keluhan kesehatan fisik seperti kelelahan kronis, nyeri otot, atau gangguan muskuloskeletal, serta masalah kesehatan mental seperti stres, kecemasan, dan burnout akibat tuntutan pekerjaan yang berkepanjangan. Beban kerja yang terlalu berlebihan tidak hanya merugikan karyawan secara individu melalui penurunan kesejahteraan dan motivasi, tetapi juga beban kerja yang terlalu ringan dapat memicu kebosanan, demotivasi, dan stagnasi kompetensi, yang keduanya sama-sama mengancam produktivitas organisasi. Hasil pra-survei yang dilakukan di PT. Infra Solusi Indonesia mengungkapkan adanya indikasi kuat mengenai ketidakseimbangan beban kerja, di mana beberapa karyawan masih menghadapi beban yang berlebihan; secara spesifik, temuan utama menunjukkan: pertama, 64,6% karyawan belum mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan dengan optimal, mencerminkan gap antara ekspektasi dan realisasi; kedua, 55,3% karyawan belum menerima sosialisasi rutin mengenai Standard Operating Procedure (SOP), yang menghambat pemahaman dan kepatuhan prosedural; ketiga, 61,5% karyawan menerima beban kerja yang tidak selaras dengan standar pekerjaan yang ditetapkan, sehingga memicu inefisiensi dan potensi overload. Data ini menegaskan urgensi intervensi manajemen SDM untuk menyeimbangkan workload guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Disiplin kerja turut menjadi faktor kunci yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, karena mencakup aspek kepatuhan penuh terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur operasional perusahaan (SOP), serta kemampuan individu untuk mempertahankan konsistensi, ketekunan, dan komitmen dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi biasanya menunjukkan produktivitas yang lebih unggul, kedisiplinan waktu yang ketat seperti kedatangan tepat waktu dan penyelesaian tugas sesuai deadline, serta tingkat kepercayaan yang tinggi dari atasan dan rekan tim, yang pada akhirnya berkontribusi pada efisiensi tim dan pencapaian target organisasi. Sebaliknya, defisiensi disiplin kerja dapat memicu serangkaian masalah seperti keterlambatan kronis, ketidakteraturan dalam workflow, peningkatan kesalahan operasional, dan penurunan kualitas kerja secara bertahap, yang berpotensi

merusak reputasi perusahaan serta meningkatkan biaya pengawasan. Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan, tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Infra Solusi Indonesia masih tergolong rendah, di mana pelanggaran aturan perusahaan terjadi secara berulang; contoh pelanggaran umum meliputi absensi tanpa izin yang tidak beralasan, keterlambatan kedatangan ke kantor, meninggalkan tempat kerja tanpa persetujuan atasan, serta procrastination atau penundaan pekerjaan yang menyebabkan penumpukan backlog. Fenomena ini mengindikasikan bahwa ketidakhadiran karyawan tidak hanya menyebabkan pekerjaan terbengkalai dan mengganggu alur operasional, tetapi juga membebani rekan tim lainnya serta menurunkan moral kerja secara kolektif. Jika aturan dan kebijakan PT. Infra Solusi Indonesia dirumuskan secara ambigu, kurang dikomunikasikan dengan jelas, atau tidak diterapkan secara konsisten melalui sanksi dan penghargaan yang adil, maka karyawan cenderung mengabaikan standar disiplin kerja yang telah ditetapkan, sehingga memerlukan reformasi manajemen seperti pelatihan disiplin, penguatan budaya organisasi, dan sistem monitoring berbasis teknologi untuk pemulihan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai output atau hasil kerja konkret yang dicapai oleh individu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokok serta tanggung jawab yang secara resmi diamanatkan oleh organisasi, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi kontribusi mereka terhadap operasional keseluruhan. Kinerja ini dipengaruhi oleh beragam faktor, baik internal seperti motivasi intrinsik, tingkat keterampilan, komitmen emosional, dan disiplin kerja yang tinggi, maupun eksternal seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan kepemimpinan, beban kerja yang seimbang, insentif remunerasi, serta dinamika pasar dan teknologi yang mendukung. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan secara multidimensional, meliputi pencapaian target kuantitatif (seperti KPI atau target bulanan), tingkat produktivitas per jam atau per proyek, kualitas hasil kerja yang dinilai dari akurasi dan inovasi, kemampuan berkolaborasi efektif dalam tim multidisiplin, serta indikator soft skill seperti inisiatif dan adaptabilitas terhadap perubahan. Kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kepuasan individu, tetapi juga memberikan kontribusi strategis yang substansial bagi pencapaian tujuan organisasi, seperti peningkatan revenue, efisiensi biaya, inovasi produk/layanan, serta penguatan posisi kompetitif di pasar, khususnya dalam konteks perusahaan infrastruktur seperti PT. Infra Solusi Indonesia yang bergantung pada sinergi tim untuk proyek-proyek besar.

Menurut Khaerul Umam dalam Desi Kristanti (2019:33), mengatakan bahwasanya Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja nyata yang dicapai oleh seorang individu sesuai dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang melekat dalam posisinya, dalam suatu periode waktu tertentu, yang kemudian dibandingkan dengan ukuran nilai, indikator, atau standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat individu tersebut bekerja. Evaluasi kinerja tersebut tidak hanya melihat output kuantitatif seperti jumlah tugas yang selesai atau volume pekerjaan, tetapi juga meliputi aspek kualitas hasil, ketepatan waktu, efisiensi proses, serta kesesuaian dengan norma dan prosedur yang berlaku, sehingga kinerja menjadi cerminan sejauh mana individu mampu memenuhi harapan organisasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Infra Solusi Indonesia, diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan serta kebijakan disiplin kerja yang masih sering dilanggar oleh karyawan. Kondisi ini berdampak pada tidak optimalnya pencapaian target kinerja perusahaan dalam beberapa waktu terakhir. Penurunan kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan dan pendidikan yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan, serta tingkat kedisiplinan kerja yang belum maksimal sehingga menghambat produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja nyata yang dicapai oleh seorang individu sesuai dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang melekat dalam posisinya, dalam suatu periode waktu tertentu, yang kemudian dibandingkan dengan ukuran nilai, indikator, atau standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat individu tersebut

bekerja. Evaluasi kinerja tersebut tidak hanya melihat output kuantitatif seperti jumlah tugas yang selesai atau volume pekerjaan, tetapi juga meliputi aspek kualitas hasil, ketepatan waktu, efisiensi proses, serta kesesuaian dengan norma dan prosedur yang berlaku, sehingga kinerja menjadi cerminan sejauh mana individu mampu memenuhi harapan organisasi secara berkelanjutan.

Selain itu, kinerja karyawan juga mencerminkan sejauh mana perilaku kerja, sikap, dan kompetensi individu selaras dengan tujuan strategis perusahaan, seperti pencapaian target operasional, peningkatan layanan pelanggan, dan perbaikan proses kerja, sehingga pengukurannya biasanya dilakukan melalui indikator-indikator yang jelas, terukur, dan realistis, misalnya melalui Key Performance Indicators (KPI), penilaian berkala, atau sistem penilaian 360 derajat. Dengan demikian, kinerja karyawan yang baik tidak hanya memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian target unit kerja, tetapi juga menjadi fondasi bagi peningkatan kualitas SDM, efektivitas manajemen, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di sisi lain, disiplin kerja dapat diartikan sebagai refleksi sikap dan perilaku karyawan terhadap kepatuhan mereka terhadap peraturan, kebijakan, serta norma yang berlaku di dalam perusahaan, termasuk bagaimana mereka mengatur waktu, menjaga konsistensi, dan mengelola tanggung jawab dalam menjalankan tugas harian. Disiplin kerja tidak hanya berbicara tentang kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup kemampuan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, mematuhi sistem kerja, serta menghindari perilaku yang mengganggu kelancaran operasional, sehingga menunjukkan keteraturan, tanggung jawab, dan pengendalian diri yang baik.

Disiplin kerja yang baik biasanya tercermin dalam sikap ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur operasional, koordinasi yang teratur dalam tim, serta semangat kerja yang tinggi, yang semuanya berkontribusi terhadap efisiensi dan keteraturan proses kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih mampu merencanakan tugas, mengelola prioritas, dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif, sehingga menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, sedikit kesalahan, dan kelancaran alur kerja. Selain itu, tingkat disiplin yang konsisten juga dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, meningkatkan kredibilitas individu di mata atasan, serta memperkuat iklim kerja yang profesional dan terstruktur di lingkungan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai hasil akhir dari proses interaksi yang kompleks, berlapis, dan multidimensi antara tuntutan tugas yang diberikan secara jelas dan terukur oleh manajemen organisasi, kondisi lingkungan kerja yang dapat berperan sebagai pendukung proses eksekusi atau malah menjadi penghalang signifikan, tingkat kompetensi profesional serta kapasitas pribadi yang dimiliki oleh pekerja individu, dan persepsi internal atau subjektif karyawan mengenai tingkat keparahan serta beban berat yang dirasakan secara holistik dari keseluruhan situasi tersebut, sebagaimana telah diuraikan secara komprehensif dan mendalam oleh Hart & Staveland dalam referensi karya Tarwaka di kemukakan oleh (Muhammad Fahmi, 2025) yang secara khusus menekankan dimensi kognitif (beban mental dalam pemrosesan informasi), emosional (stres afektif dari tekanan), serta fisiologis dari konsep beban kerja ini. Tarwaka secara lebih eksplisit menambahkan bahwa pada inti konsepnya, beban kerja merujuk pada keseluruhan spektrum tugas-tugas operasional rutin harian (seperti pemrosesan data atau pelayanan pelanggan) maupun tugas strategis jangka panjang (seperti perencanaan proyek atau analisis pasar) yang secara resmi dan formal dibebankan kepada karyawan atau pegawai untuk diselesaikan dengan sempurna dalam tenggat waktu yang telah ditetapkan secara ketat, melalui pemanfaatan maksimal potensi fisik individu seperti stamina fisik dan ketahanan tubuh, potensi mental seperti kemampuan fokus berkepanjang dan pengambilan keputusan cepat di bawah tekanan, serta kombinasi

keterampilan teknis (hard skills seperti penggunaan software khusus) dan soft skills spesifik (seperti komunikasi tim atau manajemen waktu) yang inheren pada profil masing-masing karyawan. Secara sederhana namun aplikatif dalam praktik manajemen, konsep beban kerja ini jauh melampaui pengukuran kuantitatif semata seperti total volume tugas harian yang harus diselesaikan, target produksi bulanan yang ambisius, atau jam kerja efektif yang diperpanjang, melainkan juga mencakup dimensi kualitatif yang kritis seperti tingkat kesulitan intrinsik dari setiap tugas, kompleksitas arsitektur pekerjaan yang menuntut multi-tasking, serta intensitas emosional-kognitif yang menyertai (seperti ketegangan dalam negosiasi atau kreativitas dalam problem-solving), di mana ketidakseimbangan antara elemen kuantitatif dan kualitatif ini berpotensi memicu dampak berantai yang merugikan, tidak hanya terhadap performa individu seperti pencapaian indikator KPI pribadi, tingkat inovasi kerja kreatif, atau inisiatif mandiri, tetapi juga terhadap dinamika kinerja organisasi secara makroskopik, termasuk eskalasi produktivitas agregat seluruh departemen, peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui rasa pencapaian, strategi retensi talenta berkualitas tinggi guna mengurangi turnover, serta pencapaian tujuan kolektif jangka panjang seperti akselerasi pertumbuhan revenue perusahaan, optimalisasi efisiensi operasional melalui lean management, dan daya saing berkelanjutan di pasar yang semakin kompetitif dan volatile (Lione, 2022:14)

Menurut Utomo dalam (Nabawi 2019: 175) menyatakan bahwa Beban kerja secara formal dapat diinterpretasikan sebagai keseluruhan akumulasi atau totalitas kuantitas tugas-tugas esensial dan wajib yang secara eksplisit diamanatkan baik melalui regulasi hukum, kebijakan organisasi, maupun deskripsi jabatan untuk dilaksanakan serta diselesaikan secara penuh oleh unit kerja spesifik, divisi fungsional tertentu, atau individu pemegang posisi khusus dalam periode waktu yang telah ditentukan dengan presisi, seperti shift harian, siklus mingguan operasional, kuartal anggaran, atau tahun fiskal, dengan maksud utama untuk secara langsung berkontribusi pada realisasi tujuan operasional skala mikro (misalnya, pemenuhan target produksi harian, penanganan keluhan pelanggan real-time, atau pemrosesan transaksi rutin) serta tujuan strategis makro organisasi (seperti perluasan pangsa pasar, transformasi digital proses bisnis, pengurangan biaya operasional, atau peningkatan daya saing global). Konsep ini tidak terbatas pada volume tugas yang terlihat secara kasat mata seperti jumlah laporan keuangan yang harus disusun, dokumen kontrak yang diproses, atau unit produk yang dirakit tetapi juga mengintegrasikan parameter normatif krusial seperti standar waktu penyelesaian tugas (norma waktu rata-rata per aktivitas), bobot prioritas relatif antar tugas berdasarkan dampaknya terhadap KPI organisasi, serta faktor penyesuaian seperti tingkat kesulitan atau frekuensi eksekusi, yang sering kali dihitung melalui pendekatan analisis beban kerja standar seperti workload analysis atau metode Full Time Equivalent (FTE) dalam praktik manajemen sumber daya manusia, guna menjamin alokasi tenaga kerja yang proporsional dan efisien, mencegah kondisi overload yang berpotensi menimbulkan kelelahan (burnout), penurunan motivasi, atau turnover tinggi, serta mempertahankan harmoni ideal antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas kompetensi individu, sehingga pada akhirnya menghasilkan output organisasi yang tidak hanya optimal dari segi kuantitas dan kualitas, tetapi juga berkelanjutan, adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis, dan mendukung pencapaian visi jangka panjang perusahaan di tengah persaingan pasar yang semakin dinamis dan tidak terduga..

Sedangkan Menurut Sunyoto dalam (Rindorindo et al., 2019:54) bahwasanya Beban kerja merujuk pada situasi beban pekerjaan yang melebihi kapasitas optimal individu atau tim, yang secara bertahap dapat memicu ketegangan psikologis intens pada karyawan sehingga berujung pada fenomena stres kerja yang berkepanjangan, disertai manifestasi fisik seperti kelelahan kronis, gangguan tidur, atau penurunan imunitas. Kondisi ini biasanya dipicu oleh beragam faktor pemicu utama, seperti tuntutan keahlian yang tidak realistis atau terlalu tinggi dibandingkan kompetensi yang dimiliki, ritme kecepatan kerja yang dipaksakan secara ekstrem, volume pekerjaan yang melimpahkan batas daya tampung harian atau mingguan, keterbatasan sumber daya pendukung seperti alat kerja, tim kolaborasi, atau anggaran operasional, ketidakseimbangan struktural antara tingkat tanggung jawab yang berat dengan

wewenang pengambilan keputusan yang minim, serta tekanan deadline waktu yang sangat ketat atau tidak manusiawi, yang secara kumulatif dapat mengerosi motivasi intrinsik karyawan. Akibatnya, kondisi ini tidak hanya menurunkan produktivitas individu melalui penurunan konsentrasi, kreativitas, dan akurasi kerja, tetapi juga merusak kinerja organisasi secara keseluruhan melalui peningkatan turnover karyawan, absensi sakit yang tinggi, konflik tim yang meningkat, serta biaya rekrutmen dan pelatihan pengganti yang mahal, sekaligus mengancam kesejahteraan karyawan holistik termasuk kesehatan mental, work-life balance, dan kepuasan kerja jangka panjang yang pada akhirnya menghambat pertumbuhan berkelanjutan perusahaan di tengah kompetisi pasar yang ketat.

Disiplin Kerja

Menurut indah Puji dalam (Enriko & Arianto, 2022) Disiplin kerja dapat dipahami sebagai alat strategis utama yang secara proaktif dimanfaatkan oleh para manajer dan pemimpin organisasi untuk membentuk, memodifikasi, dan memperkuat perilaku kerja karyawan secara efektif dan terarah, sekaligus berfungsi sebagai mekanisme sistematis yang terstruktur untuk meningkatkan tingkat kesadaran diri, tanggung jawab pribadi, serta kesediaan sukarela individu dalam mematuhi secara konsisten seluruh peraturan formal, prosedur operasional standar (SOP), ketentuan kebijakan perusahaan, dan norma-norma sosial tidak tertulis yang berlaku di lingkungan kerja, termasuk nilai-nilai etika kolektif dan ekspektasi budaya organisasi. Pendekatan ini melampaui sekadar penegakan kepatuhan administratif semata, melainkan dirancang untuk secara holistik membangun fondasi budaya kerja yang kondusif, suportif, dan berkelanjutan melalui integrasi sistem reward (seperti pengakuan prestasi atau promosi jabatan) dan punishment (seperti teguran bertahap atau sanksi disiplin), yang pada gilirannya mendorong pengembangan tanggung jawab pribadi yang mendalam, mengurangi frekuensi pelanggaran seperti keterlambatan, absensi tidak beralasan, atau ketidakpatuhan prosedur, serta secara signifikan meningkatkan kinerja keseluruhan individu, sinergi produktivitas tim melalui koordinasi yang lebih baik, efisiensi proses operasional, dan pencapaian tujuan strategis perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang, seperti target penjualan tahunan, inovasi produk, atau ekspansi pasar yang kompetitif.

Sedangkan menurut Handoko dalam (Utari & Rasto, 2019:11) Disiplin kerja pada hakikatnya merupakan manifestasi nyata dari tingkat pengendalian diri yang matang dan superior yang dimiliki oleh karyawan secara individu maupun kolektif, yang terwujud melalui pola pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehari-hari secara teratur, konsisten tanpa cela, tepat waktu, dan penuh kesungguhan serta totalitas komitmen, sehingga secara eksplisit mencerminkan dedikasi mendalam serta loyalitas tim kerja terhadap nilai-nilai inti organisasi dalam mencapai ekspektasi performa yang optimal. Disiplin ini bersumber dari kesediaan intrinsik dan sukarela yang muncul secara organik dari kesadaran diri bawaan individu bukan karena tekanan atau paksaan eksternal dari atasan atau sanksi formal yang secara bertahap membentuk karakter etos kerja yang kuat, memperkuat disiplin internal melalui pembiasaan positif, meningkatkan efisiensi operasional secara signifikan melalui pengurangan pemborosan waktu dan sumber daya, meminimalkan berbagai penyimpangan perilaku seperti keterlambatan, absensi tidak beralasan, atau pelanggaran prosedur, serta memberikan kontribusi strategis yang substansial terhadap realisasi visi dan misi organisasi secara holistik, terutama dalam ranah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk menjamin kinerja individu, tim, dan perusahaan secara keseluruhan yang berkelanjutan, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang di tengah dinamika lingkungan bisnis yang kompetitif.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam (Hustia, 2020: 83) Kinerja dapat didefinisikan sebagai representasi holistik dan komprehensif dari transformasi atau perubahan kondisi keseluruhan yang dialami oleh suatu entitas organisasi selama periode waktu tertentu yang telah ditentukan

secara eksplisit, yang tercermin secara nyata dalam capaian prestasi, hasil kerja konkret, atau outcome yang dihasilkan, serta dipengaruhi secara langsung dan kausal oleh aktivitas operasional perusahaan dalam mengelola dan mengoptimalkan pemanfaatan beragam sumber daya strategis yang dimiliki, meliputi sumber daya manusia (kompetensi karyawan dan motivasi tim), sumber daya finansial (anggaran dan modal kerja), teknologi (infrastruktur digital dan otomatisasi proses), serta sumber daya material (bahan baku dan aset fisik). Konsep ini melampaui sekadar penekanan pada output kuantitatif semata seperti volume produksi, target penjualan, atau ROI finansial, tetapi juga merangkul dimensi kualitatif yang krusial seperti efisiensi proses bisnis (rasio input-output yang optimal), tingkat inovasi produk atau layanan (pengembangan ide baru yang disruptif), kemampuan adaptasi dinamis terhadap tantangan eksternal (seperti perubahan pasar, regulasi pemerintah, atau disrupsi teknologi), serta kontribusi berkelanjutan jangka panjang terhadap viabilitas organisasi melalui indikator seperti retensi talenta, kepuasan stakeholder, dan sustainability ESG (Environmental, Social, Governance), yang secara keseluruhan menjadi tolok ukur primer dan indikator utama dari efektivitas strategi manajemen dalam mewujudkan tujuan bisnis yang tidak hanya jangka pendek tetapi juga berkelanjutan, adaptif, dan berorientasi pada pertumbuhan nilai jangka panjang di tengah lingkungan kompetitif yang volatile.

Sedangkan menurut Buil dalam (Ismail, 2023: 237) Kinerja merujuk pada capaian atau hasil kerja konkret yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam dimensi kualitas (tingkat kesempurnaan, akurasi, dan kepuasan stakeholder) serta kuantitas (volume output, jumlah tugas selesai, atau target terpenuhi), yang tercipta melalui eksekusi tugas-tugas inti secara efektif, efisien, dan terarah sesuai dengan tanggung jawab formal yang diamanatkan melalui deskripsi jabatan atau Key Performance Indicators (KPI) resmi, dengan selalu mempertimbangkan standar kinerja, norma waktu penyelesaian, serta ekspektasi organisasi yang telah ditetapkan secara eksplisit. Pengukuran kinerja ini bersifat multidimensional dan tidak terbatas pada output langsung yang terukur seperti pencapaian target produksi bulanan, jumlah layanan pelanggan yang ditangani, atau laporan proyek yang diserahkan, tetapi juga mencakup faktor pendukung strategis yang krusial seperti ketepatan waktu (on-time delivery), inovasi dalam optimalisasi proses kerja, kemampuan adaptasi cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal (seperti disrupsi pasar atau regulasi baru), kolaborasi tim yang sinergis melalui komunikasi efektif, inisiatif lintas fungsi, serta dampak jangka panjang terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan seperti peningkatan pangsa pasar, retensi pelanggan, atau efisiensi biaya operasional. Secara keseluruhan, evaluasi kinerja ini menjadi fondasi utama bagi proses pengembangan karir individu (seperti promosi jabatan atau rotasi posisi), penentuan insentif berbasis prestasi (bonus tahunan, pengakuan non-finansial, atau stock options), serta program peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan targeted, mentoring, atau coaching, yang pada akhirnya mendukung siklus virtuous dari pertumbuhan karyawan dan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan di tengah dinamika kompetitif industri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dengan jenis deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2020) berpendapat penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai pendekatan metodologis yang berpijak pada paradigma filsafat positivisme, yang secara sistematis diterapkan untuk menginvestigasi populasi atau sampel spesifik melalui proses pengumpulan data yang terstruktur menggunakan instrumen penelitian standar seperti kuesioner likert-skala, survei terukur, observasi terstruktur, atau tes kuantitatif yang telah divalidasi, diikuti oleh tahap analisis data secara mendalam melalui teknik statistik deskriptif (seperti mean, median, standar deviasi) maupun inferensial (seperti uji t, uji F, regresi linier, ANOVA, atau analisis jalur) dengan bantuan perangkat lunak seperti SPSS, AMOS, atau EViews, dengan fokus utama untuk menguji hipotesis penelitian yang dirumuskan secara eksplisit, empiris, dan dapat

difalsifikasi sesuai prinsip ilmiah Karl Popper. Pendekatan ini sangat menekankan prinsip-prinsip objektivitas mutlak dalam pengumpulan dan interpretasi data, replikabilitas prosedur penelitian oleh peneliti lain, kemampuan generalisasi temuan ke populasi yang lebih luas melalui sampling probabilistik atau non-probabilistik yang representatif, serta pengukuran variabel independen dan dependen secara numerik yang presisi untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat diuji kevalidan dan keandalannya melalui uji statistik seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi, sehingga menghasilkan bukti empiris yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam konteks studi manajemen sumber daya manusia (MSDM), metode kuantitatif ini sering dimanfaatkan secara luas untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel krusial seperti pengaruh beban kerja (volume dan intensitas tugas), disiplin kerja (kepatuhan aturan dan etos profesional), terhadap kinerja karyawan (produktivitas, efisiensi, dan pencapaian target), sebagaimana terlihat dalam berbagai penelitian empiris yang menghasilkan model regresi untuk mendukung pengambilan keputusan strategis organisas.

Sedangkan menurut (Ghozali, 2020), Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai pendekatan metode ilmiah yang secara terstruktur dan sistematis memanfaatkan data dalam format numerik atau angka-angka kuantitatif yang dapat diukur secara presisi, yang kemudian dianalisis melalui beragam teknik statistik mutakhir seperti uji t (untuk pengaruh parsial), ANOVA (untuk perbandingan kelompok), regresi linier sederhana maupun berganda (untuk hubungan kausal), analisis faktor (untuk reduksi dimensi), atau analisis jalur (path analysis), dengan tujuan pokok untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan secara eksplisit dan operasional, mengukur kekuatan serta arah hubungan kausal maupun korelasi antar variabel independen (seperti beban kerja atau disiplin kerja) dengan variabel dependen (seperti kinerja karyawan), serta melakukan generalisasi temuan secara statistik yang andal ke populasi yang lebih luas melalui tingkat kepercayaan (confidence level) 95% atau 99% beserta interval kepercayaan yang ketat. Pendekatan metodologis ini menjamin tingkat objektivitas tertinggi melalui penggunaan instrumen pengukuran terstandarisasi seperti skala Likert atau kuesioner valid, replikabilitas prosedur penelitian oleh peneliti independen, pengendalian ketat terhadap variabel pengganggu (confounding variables) melalui teknik seperti randomisasi atau kovariat, serta interpretasi yang sepenuhnya berbasis bukti empiris dari output statistik seperti nilai p-value, koefisien regresi, R-square, dan uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas), yang menjadikannya pilihan ideal dan dominan dalam penelitian bidang manajemen sumber daya manusia, terutama untuk menganalisis pengaruh variabel kunci seperti beban kerja (volume dan intensitas tugas) serta disiplin kerja (kepatuhan dan etos profesional) terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi Indonesia, di mana hasilnya dapat mendukung pengambilan keputusan strategis berbasis data untuk optimalisasi produktivitas dan efisiensi SDM.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,33596117
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,117
	Negative	-,137
Test Statistic		,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		,112[c]

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,112 yang ternyata lebih besar daripada ambang batas konvensional 0,05, sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa nilai-nilai residual dalam model analisis ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi dasar untuk kelanjutan pengujian regresi atau analisis serupa lainnya.

Uji Multikolineritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,680	2,927		2,623	,011		
	Beban Kerja	,651	,132	,681	4,934	,000	,262	3,810
	Disiplin Kerja	,176	,120	,202	1,461	,150	,262	3,810

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 4.12, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel beban kerja (X1) tercatat sebesar 0,262, sedangkan untuk variabel disiplin kerja (X2) juga mencapai angka yang sama yaitu 0,262, yang secara jelas mengindikasikan bahwa tidak terdapat fenomena multikolinearitas antar variabel independen karena kedua nilai tolerance tersebut jauh melebihi ambang batas minimum yang diterima yaitu 0,10. Selain itu, dari analisis nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan, variabel beban kerja (X1) memperoleh skor 3,810 dan variabel disiplin kerja (X2) juga sebesar 3,810, di mana angka-angka ini ternyata masih berada di bawah batas kritis 10,0 yang sering digunakan sebagai indikator utama untuk mendeteksi adanya multikolinearitas. Dengan demikian, keseluruhan temuan ini memungkinkan kita untuk menyimpulkan secara tegas bahwa hubungan antara variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) tidak mengalami masalah multikolinearitas sama sekali, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut tanpa kekhawatiran distorsi hasil akibat korelasi antar prediktor yang berlebihan.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,860[a]	,740	,730	3,400	2,017

Berdasarkan analisis hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 4.14 di atas, model regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini secara statistik terbukti bebas dari masalah autokorelasi, yaitu ketergantungan serial antar residual atau error term pada data time series atau panel. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai statistik Durbin-Watson yang diperoleh sebesar 2,017, di mana angka tersebut secara tepat berada dalam rentang interval standar yang diterima untuk mendeteksi tidak adanya autokorelasi, yakni antara 1,550 hingga 2,460, sehingga menegaskan bahwa asumsi independensi residual terpenuhi dan model regresi ini valid untuk interpretasi pengaruh variabel independen terhadap dependen tanpa distorsi akibat korelasi waktu yang tidak diinginkan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,270	1,875		2,811	,007
	Beban Kerja	,116	,084	,345	1,368	,177
	Disiplin Kerja	-,186	,077	-,610	-2,417	,019

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Berdasarkan analisis hasil perhitungan yang tersaji pada Tabel 4.15 di atas, dapat diketahui secara rinci bahwa nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X1) tercatat sebesar 0,177, sementara nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) mencapai 0,019, di mana kedua angka tersebut ternyata lebih besar daripada ambang batas konvensional 0,05 yang umum digunakan dalam pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode seperti Glejser atau scatterplot residual. Kondisi ini secara statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat adanya masalah heteroskedastisitas yaitu varian error yang tidak konstan atau tidak homogen—dalam model regresi yang dibangun, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dengan baik. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa pengaruh simultan atau parsial dari variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam model regresi ini bebas dari distorsi heteroskedastisitas, sebagaimana dibuktikan oleh nilai-nilai signifikansi yang melebihi 0,05, yang memungkinkan interpretasi koefisien regresi menjadi lebih akurat, andal, dan dapat digeneralisasikan untuk keperluan pengambilan keputusan manajerial di bidang sumber daya manusia.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,680	2,927		2,623	,011
	Beban Kerja	,651	,132	,681	4,934	,000
	Disiplin Kerja	,176	,120	,202	1,461	,150

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e

Y = 7,680 + 0,651 X1 + 0,176 X2

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel 4.18 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (intercept) dalam persamaan regresi yang diperoleh sebesar 7,680 memiliki makna substantif yang jelas, yaitu menunjukkan tingkat dasar atau nilai prediksi kinerja karyawan (Y) ketika kedua variabel independent yaitu beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara teoritis bernilai nol atau tidak ada pengaruhnya sama sekali terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, pada kondisi hipotetis di mana tidak ada kontribusi dari beban kerja maupun disiplin kerja, kinerja karyawan secara rata-rata diperkirakan tetap berada pada tingkat 7,680 skala pengukuran yang digunakan dalam model ini, yang mencerminkan baseline performa intrinsik individu atau faktor lain di luar model yang tidak dimasukkan sebagai variabel. Interpretasi ini menjadi fondasi penting dalam analisis regresi linier berganda, karena konstanta tersebut berfungsi sebagai titik acuan awal sebelum pengaruh variabel independen dihitung, sehingga memastikan bahwa model secara keseluruhan dapat digunakan untuk memprediksi variasi kinerja karyawan berdasarkan perubahan nilai X1 dan X2 dalam konteks manajemen sumber daya manusia.Dari hasil analisis regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi

untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,176, yang secara spesifik mengindikasikan bahwa setiap terjadi peningkatan sebesar 1 unit atau 1% pada tingkat disiplin kerja misalnya melalui penerapan aturan yang lebih ketat, kepatuhan waktu, atau komitmen terhadap prosedur kerja maka akan diikuti oleh peningkatan kontribusi atau partisipasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,176 unit dalam skala pengukuran model, dengan catatan bahwa variabel independen lainnya seperti beban kerja (X1) tetap konstan atau tidak berubah (ceteris paribus). Interpretasi ini menegaskan hubungan positif dan linier antara disiplin kerja dengan performa karyawan, di mana peningkatan disiplin tidak hanya memperkuat efektivitas individu tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian target organisasi secara keseluruhan, sehingga menjadi indikator penting bagi manajer SDM dalam merancang program pelatihan disiplin untuk optimalisasi produktivitas tenaga kerja.

b. Hasil estimasi regresi menunjukkan bahwa koefisien untuk variabel disiplin kerja (X2) tercatat sebesar 0,176, yang secara eksplisit menggambarkan adanya hubungan positif di mana setiap peningkatan sebesar 1 unit atau 1% pada skor disiplin kerja seperti yang diukur melalui indikator kepatuhan aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab tugas, dan orientasi pada standar organisasi—akan memicu kenaikan partisipasi atau kontribusi variabel tersebut terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,176 unit dalam skala yang sama, dengan asumsi ketat bahwa variabel independen lainnya seperti beban kerja (X1) tetap tidak berubah atau konstan (ceteris paribus). Penjelasan ini tidak hanya menyoroti elastisitas pengaruh disiplin kerja terhadap performa individu, tetapi juga memberikan wawasan praktis bagi pengelola sumber daya manusia dalam merancang intervensi seperti pelatihan etos kerja, penegakan regulasi, atau sistem reward berbasis disiplin, yang pada akhirnya dapat memperkuat sinergi antar elemen organisasi untuk mencapai efisiensi operasional dan pencapaian tujuan strategis secara berkelanjutan.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,860[a]	,740	,730	3,400	,740	74,037	2	52	,000

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

Berdasarkan analisis hasil pengujian yang terpapar secara rinci pada Tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,860, yang secara statistik berada dalam rentang interval interpretasi 0,800 hingga 1,000 menurut skala klasifikasi standar seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono atau Hair et al., sehingga secara tegas mengindikasikan bahwa terdapat tingkat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kedua variabel yang diteliti kemungkinan variabel independen gabungan seperti beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di mana nilai koefisien mendekati 1 menunjukkan konsistensi tinggi, keselarasan arah, dan kekuatan asosiasi linier yang signifikan tanpa adanya indikasi hubungan lemah atau acak. Interpretasi ini tidak hanya memvalidasi kekuatan ikatan antar variabel dalam model penelitian, tetapi juga memberikan landasan empiris yang kuat bagi praktisi manajemen sumber daya manusia untuk memahami dinamika interaksi faktor-faktor tersebut, sehingga dapat dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan strategis seperti optimalisasi beban kerja atau penguatan disiplin guna memaksimalkan performa organisasi secara berkelanjutan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860[a]	,740	,730	3,400

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

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 14

Berdasarkan data analisis yang tersaji secara lengkap pada Tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau yang lebih dikenal sebagai R Square sebesar 0,740 setara dengan 74 persen yang secara statistik memberikan gambaran komprehensif bahwa kontribusi atau pengaruh gabungan dari variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variasi kinerja karyawan (Y) mencapai tingkat 74 persen, menunjukkan kekuatan model regresi dalam menjelaskan fenomena dependen yang diteliti. Dengan kata lain, sekitar tiga perempat variasi dalam performa karyawan dapat dijelaskan oleh fluktuasi kedua variabel independen tersebut melalui hubungan linier yang terdeteksi, sementara sisanya sebanyak 26 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam lingkup penelitian ini, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, atau dinamika kepemimpinan organisasi, sehingga membuka peluang untuk studi lanjutan guna mengidentifikasi elemen-elemen tersebut demi penyempurnaan model prediksi kinerja di masa depan.

Uji t (Parsial)

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,978	2,951		2,703	,009
	Beban Kerja	,816	,068	,854	11,953	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 15

Berdasarkan hasil analisis yang terdokumentasi secara rinci pada Tabel 4.26 dari penelitian yang telah dilakukan melalui uji t secara statistik parametrik, diperoleh nilai t-hitung sebesar 11,953 yang jauh melebihi nilai t-tabel atau kritis sebesar 2,006 pada tingkat signifikansi yang ditetapkan, disertai dengan nilai probabilitas atau signifikansi untuk variabel beban kerja (X1) yang mencapai 0,000—angka yang secara signifikan lebih kecil daripada ambang batas konvensional 0,05 (atau secara eksplisit 0,00 < 0,05)—sehingga secara empiris menegaskan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada lingkup PT. Infra Solusi Indonesia. Temuan ini tidak hanya memvalidasi hipotesis penelitian bahwa beban kerja yang dikelola secara optimal dapat mendorong peningkatan performa individu melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi tugas, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan tersebut dalam merancang kebijakan distribusi beban kerja yang seimbang, seperti penyesuaian volume tugas berdasarkan kapasitas karyawan, guna memaksimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan di tengah dinamika industri yang kompetitif..

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,105	3,147		4,482	,000
	Disiplin Kerja	,686	,074	,786	9,268	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang terdokumentasi secara mendetail pada Tabel 4.27 dari penelitian empiris yang telah dilaksanakan melalui pendekatan uji t parametrik, diperoleh nilai t-hitung sebesar 9,268 yang secara substansial melampaui nilai t-tabel atau batas kritis sebesar 2,006 pada tingkat kepercayaan yang ditentukan, didukung oleh nilai probabilitas atau signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) yang mencapai 0,000—yaitu angka yang jauh lebih rendah daripada threshold standar 0,05 (atau secara tegas 0,00 < 0,05)—sehingga secara ilmiah menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y) dalam konteks operasional PT. Infra Solusi Indonesia. Penemuan ini memperkuat argumen teoritis bahwa disiplin kerja, yang mencakup aspek seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab tugas, dan komitmen terhadap etos profesional, berperan krusial dalam mendorong peningkatan performa individu dan kolektif, sehingga memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan untuk mengimplementasikan program penguatan disiplin melalui pelatihan, pengawasan berbasis teknologi, serta sistem insentif yang adil, guna mengoptimalkan produktivitas sumber daya manusia di tengah tantangan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis.

Uji F (Simultan)

Tabel 10 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1711,235	2	855,618	74,037	,000[b]
	Residual	600,946	52	11,557		
	Total	2312,182	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 16

Berdasarkan hasil analisis empiris yang terpapar secara komprehensif pada Tabel 4.28 di atas, melalui pendekatan uji F statistik simultan atau berganda yang dilakukan untuk menguji pengaruh gabungan variabel independen, diperoleh nilai F-hitung sebesar 74,037 yang secara signifikan melampaui nilai F-tabel atau batas kritis sebesar 3,18 pada tingkat signifikansi yang ditetapkan, disertai dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih rendah daripada ambang batas konvensional 0,05 (yaitu 0,000 < 0,05), sehingga secara ilmiah dan meyakinkan dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama menunjukkan pengaruh positif serta sangat signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dalam lingkup operasional PT. Infra Solusi Indonesia. Temuan ini tidak hanya memvalidasi kekuatan model regresi secara keseluruhan dalam menjelaskan variasi performa karyawan, tetapi juga memberikan implikasi praktis yang strategis bagi manajemen perusahaan untuk mengintegrasikan pengelolaan beban kerja yang optimal dengan penguatan disiplin organisasi melalui kebijakan terstruktur, pelatihan berkelanjutan, dan monitoring berbasis data, guna mendorong peningkatan produktivitas kolektif, efisiensi proses bisnis, serta pencapaian tujuan jangka panjang di tengah persaingan industri infrastruktur yang semakin ketat dan berorientasi pada inovasi.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan, terbukti adanya tingkat korelasi yang sangat kuat sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,854, yang secara tepat berada dalam rentang skala interpretasi 0,800 hingga 1,000 menurut klasifikasi standar

statistik seperti yang sering dirujuk dalam literatur penelitian manajemen, sehingga mengindikasikan konsistensi tinggi, keselarasan arah positif, dan kekuatan asosiasi linier yang signifikan tanpa indikasi hubungan yang lemah atau bersifat acak. Selain itu, dari perhitungan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh untuk variabel beban kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tercatat sebesar 72,9 persen, yang berarti bahwa sebagian besar variasi dalam performa karyawan sekitar tiga perempatnya dapat dijelaskan secara linier oleh fluktuasi beban kerja melalui model yang dibangun, sementara sisanya sebanyak 27,1 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal atau variabel kontrol lain yang tidak dimasukkan dalam ruang lingkup penelitian ini, seperti motivasi intrinsik, dukungan kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja fisik, atau variabel kontekstual perusahaan, sehingga membuka ruang untuk eksplorasi lebih lanjut guna penyempurnaan model prediksi di studi masa depan.

Dari hasil analisis empiris yang telah dilaksanakan secara teliti melalui pendekatan uji t statistik parametrik, diperoleh nilai t-hitung sebesar 11,953 yang secara substansial dan meyakinkan melampaui nilai t-tabel atau batas kritis sebesar 2,006 pada tingkat kepercayaan yang ditetapkan dalam penelitian, disertai dengan nilai probabilitas atau signifikansi untuk variabel beban kerja (X1) yang mencapai 0,000 yaitu angka yang jauh lebih rendah daripada ambang batas konvensional 0,05 (atau secara eksplisit 0,00 < 0,05) sehingga secara ilmiah menyimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif serta sangat signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dalam konteks operasional PT. Infra Solusi Indonesia, di mana peningkatan beban kerja yang dikelola secara proporsional terbukti mendorong performa individu melalui optimalisasi produktivitas dan efisiensi tugas harian. Penelitian ini sejalan dan konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia, yang juga menemukan pola hubungan serupa antara pengelolaan beban kerja dengan peningkatan kinerja karyawan, sehingga memperkuat validitas temuan empiris ini sebagai kontribusi berharga dalam literatur ilmiah oleh (Badrianto et al., 2022) di mana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi yang mengeksplorasi hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, terdapat tingkat korelasi yang kuat sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,786, yang secara tepat berada dalam rentang skala interpretasi 0,600 hingga 0,779 menurut klasifikasi standar statistik seperti yang sering digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, sehingga menggambarkan adanya asosiasi positif yang konsisten, kekuatan hubungan sedang hingga tinggi, serta keselarasan linier yang signifikan tanpa menunjukkan pola hubungan yang lemah, acak, atau negatif. Di samping itu, dari perhitungan koefisien determinasi (R Square) khusus untuk variabel disiplin kerja, pengaruhnya terhadap variasi kinerja karyawan tercatat mencapai 61,8 persen, yang berarti lebih dari setengah fluktuasi performa karyawan dapat dijelaskan secara empiris oleh perubahan tingkat disiplin kerja melalui model regresi yang dibangun, sementara sisanya sebanyak 38,2 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel eksternal atau faktor kontekstual lain yang berada di luar ruang lingkup penelitian ini, seperti motivasi intrinsik karyawan, kualitas kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, atau elemen budaya organisasi, sehingga hasil ini membuka peluang untuk penelitian lanjutan guna mengintegrasikan faktor-faktor tersebut demi model yang lebih komprehensif dan aplikatif dalam praktik manajerial.

Dari hasil analisis empiris yang telah dilaksanakan secara metodis melalui pendekatan uji t statistik parametrik, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,268 yang secara substansial dan meyakinkan melampaui nilai t-tabel atau batas kritis sebesar 2,006 pada tingkat kepercayaan α yang ditetapkan dalam desain penelitian, disertai dengan nilai probabilitas atau signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) yang mencapai 0,000 yaitu angka yang jauh lebih rendah daripada ambang batas konvensional 0,05 (atau secara eksplisit 0,00 < 0,05) sehingga secara ilmiah menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2), yang mencakup elemen seperti

kepatuhan aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab tugas, dan komitmen etos kerja, memberikan pengaruh positif serta sangat signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dalam konteks operasional PT. Infra Solusi Indonesia, di mana peningkatan disiplin terbukti mendorong performa individu melalui penguatan disiplin diri dan sinergi tim yang lebih efektif. Penelitian ini sejalan dan mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hamarto, 2022) di mana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi yang secara spesifik mengukur hubungan antara variabel beban kerja dan disiplin kerja secara gabungan terhadap kinerja karyawan, terdapat tingkat korelasi yang sangat kuat sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,860, yang secara tepat berada dalam rentang skala interpretasi 0,800 hingga 1,000 menurut klasifikasi standar statistik seperti yang dikembangkan oleh para ahli seperti Sugiyono atau Hair et al., sehingga secara empiris menggambarkan konsistensi luar biasa, keselarasan arah positif yang hampir sempurna, serta kekuatan asosiasi linier yang mendekati nilai maksimal tanpa adanya tanda-tanda hubungan yang lemah, acak, atau berlawanan arah. Selain itu, dari perhitungan koefisien determinasi (R Square) untuk kombinasi kedua variabel tersebut, pengaruhnya terhadap variasi kinerja karyawan tercatat mencapai 74 persen, yang berarti bahwa tiga perempat fluktuasi performa karyawan termasuk produktivitas, efisiensi, dan pencapaian target dapat dijelaskan secara linier dan signifikan oleh interaksi beban kerja serta disiplin kerja melalui model regresi yang dibangun dalam penelitian ini, sementara sisanya sebanyak 26 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal atau variabel pengontrol lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup analisis, seperti motivasi intrinsik, kualitas kepemimpinan transformasional, kondisi lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, kompensasi finansial, atau dinamika budaya organisasi, sehingga temuan ini tidak hanya memperkuat validitas model tetapi juga merekomendasikan penelitian lanjutan untuk mengintegrasikan elemen-elemen tersebut guna menciptakan kerangka prediksi yang lebih holistik dan aplikatif dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Dari hasil pengujian uji F simultan yang dilakukan secara statistik untuk mengevaluasi pengaruh gabungan variabel independen, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 74,037 yang secara substansial dan jauh melampaui nilai F-tabel atau batas kritis sebesar 3,18 pada tingkat signifikansi yang ditetapkan dalam desain penelitian, didukung oleh nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,000 yang secara tegas lebih rendah daripada ambang batas konvensional 0,05 (yaitu 0,000 < 0,05), sehingga secara empiris dan ilmiah dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh positif serta sangat signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Infra Solusi Indonesia, di mana interaksi kedua faktor ini terbukti mampu menjelaskan variasi performa karyawan melalui peningkatan produktivitas, efisiensi proses, dan pencapaian target organisasi. Penelitian ini sejalan dan konsisten dengan temuan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Manullang et al., 2022) di mana secara bersama sama atau simultan disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang di peroleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang secara khusus mengeksplorasi pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh persamaan regresi matematis $Y = 7{,}978 + 0{,}816\ X_1$, di mana nilai konstanta 7,978 menggambarkan tingkat baseline atau dasar kinerja karyawan (Y) ketika beban kerja (X_1) bernilai nol sebagai titik acuan hipotetis, sementara koefisien regresi 0,816 secara eksplisit menunjukkan bahwa

setiap peningkatan satu unit pada variabel beban kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,816 unit dalam skala pengukuran yang digunakan, mencerminkan elastisitas positif yang proporsional dan linier; hubungan ini memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,854 yang tepat berada dalam rentang interpretasi 0,800–1,000 menurut skala klasifikasi statistik standar, menandakan adanya asosiasi yang hampir sempurna, konsisten, dan bebas dari deviasi acak atau pola yang tidak terduga. Pengaruh beban kerja terhadap variasi kinerja karyawan tercatat mencapai 72,9 persen berdasarkan koefisien determinasi (R Square), yang berarti lebih dari tiga perempat fluktuasi performa karyawan seperti produktivitas harian, efisiensi tugas, dan pencapaian target dapat dijelaskan secara empiris oleh dinamika beban kerja dalam model sederhana ini, sementara sisanya sebanyak 27,1 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal atau variabel pengganggu lain seperti motivasi intrinsik, dukungan kepemimpinan, atau kondisi lingkungan kerja yang tidak diintegrasikan dalam analisis penelitian saat ini. Dari pengujian empiris melalui uji t parametrik yang telah dilakukan secara teliti, nilai t-hitung sebesar 11,953 jauh melampaui nilai t-tabel 2,006 pada tingkat signifikansi yang ditetapkan, didukung oleh nilai probabilitas 0,000 yang secara signifikan lebih rendah dari ambang batas konvensional 0,05 (yaitu 0,00 < 0,05), sehingga secara tegas dan ilmiah menyimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) memberikan pengaruh positif serta sangat signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), yang memberikan landasan kuat bagi pengambilan keputusan manajerial dalam mengelola distribusi tugas untuk optimalisasi performa organisasi secara berkelanjutanpada PT. Infra Solusi Indonesia.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang secara spesifik menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh persamaan regresi matematis Y = 14,105 + 0,686 X2, di mana nilai konstanta 14,105 merepresentasikan tingkat dasar atau baseline kinerja karyawan (Y) pada kondisi hipotetis ketika disiplin kerja (X_2) bernilai nol sebagai titik acuan fundamental, sementara koefisien regresi 0,686 secara jelas mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada tingkat disiplin kerja seperti yang diukur melalui indikator kepatuhan aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab tugas, dan komitmen etos profesional akan memicu kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,686 unit dalam skala pengukuran model, menunjukkan hubungan elastisitas positif yang linier dan proporsional; hubungan ini memiliki tingkat korelasi yang kuat sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,786 yang berada dalam rentang interpretasi standar 0,600–0,779 menurut klasifikasi statistik konvensional, yang menggambarkan asosiasi positif yang konsisten, kekuatan sedang hingga tinggi, serta minimnya deviasi acak atau pola tidak teratur. Pengaruh disiplin kerja terhadap variasi kinerja karyawan tercatat mencapai 61,8 persen berdasarkan koefisien determinasi (R Square), yang berarti lebih dari setengah fluktuasi performa karyawan termasuk efisiensi proses, produktivitas individu, dan kontribusi tim dapat dijelaskan secara empiris oleh dinamika disiplin kerja dalam kerangka model sederhana ini, sementara sisanya sebanyak 38,2 persen dipengaruhi oleh faktor eksternal atau variabel pengganggu lain seperti beban kerja, motivasi intrinsik, kualitas pelatihan, atau budaya organisasi yang tidak diakomodasi dalam analisis penelitian saat ini. Dari pengujian empiris melalui uji t parametrik yang telah dilaksanakan secara metodis, nilai t-hitung sebesar 9,268 secara substansial melampaui nilai t-tabel 2,006 pada tingkat signifikansi yang ditetapkan, didukung oleh nilai probabilitas 0,000 yang jauh lebih rendah dari ambang batas konvensional 0,05 (yaitu 0,00 < 0,05), sehingga secara tegas dan ilmiah menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memberikan pengaruh positif serta sangat signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada PT. Infra Solusi Indonesia, yang menyediakan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan untuk memperkuat program disiplin melalui pengawasan, insentif, dan budaya kerja yang mendukung guna memaksimalkan performa sumber daya manusia di sektor infrastruktur.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang secara terintegrasi mengevaluasi pengaruh simultan dari variabel beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,

diperoleh persamaan regresi matematis Y = 7,680 + 0,651 X_1 + 0,176 X_2, di mana konstanta 7,680 berfungsi sebagai baseline kinerja karyawan (Y) ketika kedua variabel independen bernilai nol, koefisien 0,651 untuk beban kerja (X1) mengilustrasikan kontribusi positif per unit peningkatan beban kerja yang optimal, dan koefisien 0,176 untuk disiplin kerja (X_2) menunjukkan elastisitas pengaruhnya terhadap performa secara proporsional dalam model multivariabel; hubungan gabungan ini memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,860 yang tepat berada dalam rentang 0,800–1,000 menurut skala interpretasi statistik standar, mencerminkan asosiasi linier positif yang hampir sempurna, konsisten, dan minim deviasi acak. Pengaruh simultan beban kerja dan disiplin kerja terhadap variasi kinerja karyawan tercatat sebesar 74 persen berdasarkan koefisien determinasi (R Square), yang berarti tiga perempat fluktuasi performa karyawan encompassing produktivitas, efisiensi operasional, dan pencapaian target strategis—dapat dijelaskan secara empiris oleh interaksi kedua variabel ini, sementara sisanya 26 persen dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti motivasi karyawan, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, atau variabel kontekstual lainnya yang tidak diintegrasikan dalam penelitian ini. Dari pengujian uji F simultan, nilai F-hitung sebesar 74,037 jauh melampaui F-tabel 3,18 pada tingkat signifikansi yang ditetapkan, dengan nilai probabilitas 0,000 yang secara signifikan lebih rendah dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga secara ilmiah dan meyakinkan dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersamaan memberikan pengaruh positif serta sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Infra Solusi Indonesia, yang membuka implikasi praktis bagi manajemen untuk merancang kebijakan SDM holistik seperti penyeimbangan beban tugas dengan program penguatan disiplin guna mendukung pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan di sektor infrastruktur teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 401–410. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607

Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Citra Mitra Sehati Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, *3*(1), 107–115.

Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.

Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, *8*(1), 89–97. https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929

Ismail. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, *6*(1), 233–246. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897

Lione. (2022). Beban kinerja Terhadap Kariyawan. In *Jurnal Universitas Negeri jakarta* (pp. 14–30).

Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, *1*(1), 10–21. https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806

Muhammad Fahmi. (2025). *Ergonomi untuk Keselamatan Kerja*. Uniba Press. https://www.scribd.com/document/828988550/Buku-Ergonomi-1

Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap*

Kinerja Pegawai. *2*(2), 170–183.
Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri the Effect of Workload, Job Stress and Job Satisfaction on Employee Perfomance At Gran Puri Hotel. *5953 Jurnal EMBA*, *7*(4), 5953–5962.
Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *4*(2), 238. https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019