



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Merak Jaya Beton Mojokerto)

Rahma Novitasari<sup>1\*</sup>, Nersiwad<sup>2</sup>, Agoes Hadi Poernomo<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit<sup>1,2,3</sup>

\*Email Korespondensi: [rahmanovitasari24@gmail.com](mailto:rahmanovitasari24@gmail.com)

Diterima: 10-08-2025 | Disetujui: 18-08-2025 | Diterbitkan: 20-08-2025

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work discipline and workload on employee performance at PT Merak Jaya Beton Mojokerto. The research uses a quantitative approach with an explanatory method. The sample consists of all production department employees, totaling 45 individuals, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and interviews, and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results show that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a significance value below 0.05 and a positive regression coefficient. The workload variable also has a positive and significant effect on employee performance, supported by a valid significance level and a positive coefficient. Simultaneously, work discipline and workload significantly affect employee performance, as proven by the F-test results and the coefficient of determination ( $R^2$ ), which reflect the contribution of both variables to changes in performance. These findings clarify that discipline and workload are key factors influencing employee performance in this company.*

**Keywords:** work discipline, workload, employee performance, PT. Merak Jaya Beton Mojokerto

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merak Jaya Beton Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 45 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan koefisien regresi yang menunjukkan arah positif. Variabel beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang memenuhi syarat serta koefisien yang positif. Secara simultan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui hasil uji F dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menunjukkan kontribusi kedua variabel terhadap perubahan variabel kinerja.

**Katakunci:** disiplin kerja, beban kerja, kinerja karyawan, PT. Merak Jaya Beton Mojokerto

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rahma Novitasari, Nersiwad, N., & Agoes Hadi Poernomo. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Merak Jaya Beton Mojokerto). Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 1273-1281. <https://doi.org/10.63822/hqw9zt84>

## PENDAHULUAN

Dalam persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai produktivitas optimal. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti disiplin kerja dan beban kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan, sementara beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Fenomena di PT. Merak Jaya Beton Mojokerto menunjukkan penurunan disiplin karyawan, seperti keterlambatan hadir, absensi tanpa keterangan, dan pelanggaran SOP keselamatan kerja. Laporan HRD tahun 2024 mencatat peningkatan absensi tidak sah hingga 18%. Selain itu, tingginya target produksi dalam waktu terbatas memicu keluhan terkait kelelahan, kurangnya waktu istirahat, dan beban kerja yang dianggap tidak seimbang dengan kemampuan, yang berpotensi menurunkan semangat dan produktivitas kerja.

Penelitian ini penting karena mengkaji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di sektor konstruksi dan produksi beton, yang relatif jarang diteliti dibandingkan sektor lain. Hasilnya diharapkan dapat memberikan gambaran empiris spesifik mengenai dinamika kerja di industri ini serta rekomendasi praktis bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang efektif.

## LANDASAN TEORI

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja tepat waktu, mematuhi prosedur, serta menyelesaikan tugas sesuai target. Faktor yang memengaruhi disiplin kerja antara lain kompensasi, keteladanan pemimpin, kejelasan aturan, ketegasan penegakan sanksi, dan pengawasan pimpinan. Indikator disiplin kerja mencakup kedisiplinan waktu, pemanfaatan waktu kerja, dan tanggung jawab terhadap tugas.

### Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, yang dapat bersifat fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas, sementara beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan motivasi. Faktor yang memengaruhi beban kerja meliputi kondisi fisik dan psikologis pekerja, tuntutan tugas, lingkungan kerja, serta pengaturan jadwal kerja. Indikator beban kerja meliputi tuntutan fisik, tuntutan psikologis, dan tuntutan tugas.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, diukur dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Faktor yang memengaruhi kinerja mencakup kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan,

kompetensi, pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian adalah PT. Merak Jaya Beton Mojokerto, dengan populasi seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur terkait. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan skala Likert 4 poin.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, melalui tahap uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan pada variabel disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi di atas 0,3, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,6$ , yang berarti instrumen penelitian dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

### 2. Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.8832092
	Std. Deviation	4.18769407
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.067
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.143 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi 0,143 yakni lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Kondisi ini memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk melanjutkan analisis regresi linier berganda.

### 3. Uji Multikolinieritas

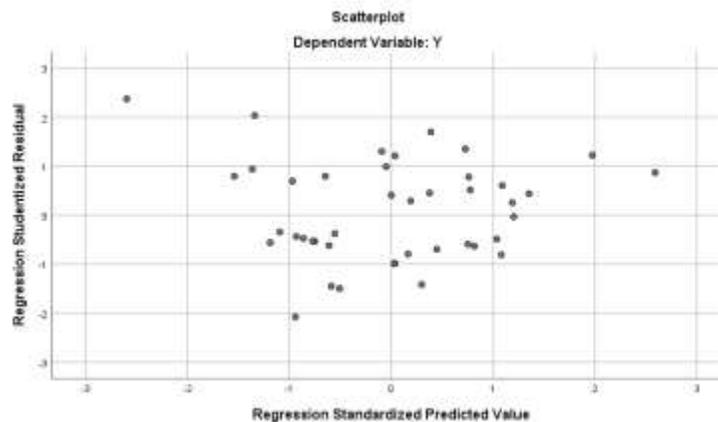
**Tabel 2 Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
TOTAL.1	.763	1.311
TOTAL.2	.763	1.311

a. Dependent Variable: Y

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan tidak ada hubungan yang terlalu tinggi antar variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 pada semua variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinieritas.

### 4. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah sumbu horizontal ( $Y = 0$ ), serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi kesamaan varians residual.

## 5. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3 Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	19.497	4.257	
	TOTAL.1	.537	.154	.495
	TOTAL.2	.152	.132	.164
a. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh model regresi yang menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen menunjukkan arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik disiplin kerja dan semakin proporsional beban kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.

## 6. Uji t (Parsial)

**Tabel 4 Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		t	Sig.
1	(Constant)	4.580	.000
	TOTAL.1	3.477	.001
	TOTAL.2	2.151	.006
a. Dependent Variable: Y			

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Begitu pula dengan variabel beban kerja, hasil uji t menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan performa karyawan.

## 7. Uji F (Simultan)

**Tabel 5 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.356	2	136.678	11.350	.000 <sup>b</sup>
	Residual	505.755	42	12.042		
	Total	779.111	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL.2, TOTAL.1						

Berdasarkan uji F, diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada kinerja karyawan di PT. Merak Jaya Beton Mojokerto.

## 8. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 <sup>a</sup>	.351	.320	3.470
a. Predictors: (Constant), TOTAL.2, TOTAL.1				
b. Dependent Variable: Y				

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan besarnya kontribusi disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian mengindikasikan bahwa persentase kontribusi kedua variabel independen cukup besar, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, atau kepemimpinan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara, 2017 dan Hasibuan, 2016 yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang disiplin akan hadir tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai target, sehingga mampu menjaga kualitas hasil pekerjaan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Rahayu D., 2020 yang menemukan bahwa kedisiplinan tinggi berdampak pada peningkatan motivasi, efisiensi, dan produktivitas kerja. Dalam konteks PT. Merak Jaya Beton Mojokerto, kedisiplinan yang baik sangat krusial mengingat sifat pekerjaan yang berbasis target produksi dan mengandalkan kerja sama tim.

-----  
*Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
 (Studi pada PT. Merak Jaya Beton Mojokerto)*

(Novitasari, et al.)

## 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Teori Robbins Timothy A., 2019 menegaskan bahwa beban kerja yang terstruktur mampu menjadi faktor pendorong kinerja, selama tidak melebihi batas kemampuan individu. Penelitian Fadilah H., 2024 pun menemukan bahwa beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan fokus kerja, keterampilan, serta mengurangi kesalahan. Di PT. Merak Jaya Beton Mojokerto, pembagian beban kerja yang tepat membantu karyawan menjaga ritme kerja dan mencegah kelelahan berlebih, sehingga kinerja tetap stabil meski tuntutan produksi tinggi.

## 3. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi. Disiplin kerja yang tinggi tanpa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat menyebabkan kelelahan, sedangkan beban kerja yang sesuai tanpa disiplin akan mengakibatkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Siagian, 2018 bahwa keberhasilan kinerja optimal membutuhkan keseimbangan antara kepatuhan terhadap aturan kerja dan distribusi tugas yang realistis. Dalam praktiknya di PT. Merak Jaya Beton Mojokerto, kinerja terbaik tercapai ketika kedisiplinan karyawan diimbangi dengan penugasan kerja yang terukur dan terencana.

## KESIMPULAN

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merak Jaya Beton Mojokerto. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi prosedur, dan menjaga kualitas pekerjaan sesuai standar perusahaan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pembagian tugas yang sesuai kemampuan dan kapasitas kerja mendorong peningkatan fokus, kualitas hasil kerja, serta mengurangi risiko kesalahan.
3. Disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja optimal tercapai ketika penerapan disiplin kerja berjalan seiring dengan pengelolaan beban kerja yang proporsional.

## SARAN

1. Bagi Perusahaan  
PT. Merak Jaya Beton Mojokerto disarankan memperkuat sistem kedisiplinan melalui penerapan aturan yang jelas, pemberian sanksi dan penghargaan yang konsisten, serta pembinaan berkelanjutan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap pembagian beban kerja agar tetap seimbang dengan kemampuan karyawan dan target produksi.

2. Bagi Karyawan  
Karyawan diharapkan mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan pribadi, baik dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, maupun kepatuhan terhadap SOP. Karyawan juga perlu mengelola waktu kerja dan istirahat secara seimbang untuk menjaga performa.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, serta menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fadilah H., A. . C. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–56.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rahayu D., S. . L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 112–120.
- Robbins Timothy A., S. P. . J. (2019). *Organizational Behavior* (18 (ed.)). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.