

## **The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance At CV Bintang Baru Bersaudara**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Bintang Baru Bersaudara**

Nurul Wardah<sup>1</sup>, Thesya Amelia Damanik<sup>2</sup>, Christin Natalia Sianipar<sup>3</sup>, Willy Cahyadi<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya Tebing Tinggi<sup>1,2,3,4</sup>

[nurulwardah75@gmail.com](mailto:nurulwardah75@gmail.com)<sup>1</sup>, [thesyaamelia79@gmail.com](mailto:thesyaamelia79@gmail.com)<sup>2</sup>, [christinsianipar@gmail.com](mailto:christinsianipar@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[bkcahyadi@gmail.com](mailto:bkcahyadi@gmail.com)<sup>4</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

Human resources are a strategic element that determines the operational success of distribution companies. This study aims to analyze and empirically test the effect of work discipline and workload on employee performance at CV Bintang Baru Bersaudara. The research method used is quantitative with an associative approach. The population in this study was all 48 employees of CV Bintang Baru Bersaudara, where sampling utilized a saturated sampling (census) technique. Data collection was conducted through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, classical assumption test, partial test (t-test), simultaneous test (F-test), and coefficient of determination ( $R^2$ ) assisted by SPSS software. The t-test results showed that partially, work discipline had a positive and significant effect on employee performance. Conversely, workload had a negative but not significant effect on employee performance. Simultaneously (F-test), work discipline and workload concurrently had a significant effect on employee performance. The coefficient of determination test results indicate that work discipline and workload contribute an influence of 74.4% to employee performance at CV Bintang Baru Bersaudara, while the remaining 25.6% is explained by other research variables outside this model, such as the physical work environment, work compensation or incentives, work motivation, leadership style, and internal organizational communication.

**Keywords:** Human Resource Management, Work Discipline, Workload, Employee Performance, Distribution.

#### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan distribusi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV Bintang Baru Bersaudara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Bintang Baru Bersaudara yang berjumlah 48 orang, di mana pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Secara simultan (uji F), disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 74,4% terhadap kinerja karyawan CV Bintang Baru Bersaudara, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh variabel penelitian lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja fisik, kompensasi atau insentif kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta komunikasi internal organisasi.

**Kata kunci:** manajemen sumber daya manusia, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Dalam industri makanan dan minuman yang memiliki tingkat persaingan tinggi serta tuntutan distribusi yang cepat dan akurat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang secara langsung memengaruhi stabilitas operasional perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari ketepatan waktu, kualitas output, konsistensi, serta kemampuan memenuhi target yang telah ditetapkan organisasi (Dessler, 2020). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara sistematis.

CV Bintang Baru Bersaudara sebagai perusahaan distribusi produk makanan dan minuman memiliki karakteristik operasional yang menuntut koordinasi kerja yang disiplin dan responsif. Proses pergudangan, pencatatan administrasi, pengelolaan stok, serta distribusi produk ke berbagai titik pemasaran memerlukan ketelitian, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Ketidaktepatan dalam satu tahapan kerja dapat berdampak pada keterlambatan distribusi, kesalahan pencatatan, serta potensi kerugian perusahaan.

Berdasarkan fenomena pada CV Bintang Baru Bersaudara, fenomena kinerja karyawan saat ini ditandai oleh ketidakkonsistenan antara standar operasional dengan fakta di lapangan, yang tercermin dari masih tingginya tingkat keterlambatan kehadiran serta pemberian teguran dan Surat Peringatan (SP) akibat ketidakmampuan karyawan dalam mematuhi SOP pergudangan dan distribusi. Kondisi ini diperberat oleh beban kerja yang fluktuatif di industri makanan dan minuman yang menuntut ketepatan waktu tinggi, sehingga tekanan tugas yang besar sering kali memicu kelelahan dan kesalahan teknis dalam pencatatan maupun pengiriman barang. Adanya kesenjangan antara tuntutan produktivitas perusahaan dengan realitas kedisiplinan serta kapasitas kerja karyawan inilah yang menjadi indikasi kuat adanya masalah pada kinerja, yang jika tidak segera diatasi melalui pengelolaan disiplin dan beban kerja yang tepat, akan berdampak langsung pada efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan secara berkelanjutan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian Sianipar dan Tampubolon 2022 menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Makmur Bersama. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa komunikasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun disiplin dan lingkungan kerja juga memberikan kontribusi signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor perilaku dan lingkungan kerja dalam organisasi.

Penelitian Sari, Sianipar dan Tampubolon 2022 pada objek yang sama juga menemukan bahwa komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menguatkan bahwa komunikasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja, namun disiplin tetap memiliki peran dalam membentuk perilaku kerja yang terstruktur dan bertanggung jawab. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa faktor internal organisasi memiliki kontribusi yang saling berkaitan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu terkait beban kerja menunjukkan hasil yang beragam, namun salah satu yang paling relevan adalah penelitian oleh (Indrayana & Putra, 2024) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja cenderung mengalami penurunan akibat meningkatnya tekanan dan kelelahan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak

pada menurunnya produktivitas, sehingga penting bagi organisasi untuk menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas karyawan guna menjaga kinerja tetap optimal.

**Tabel 1. Hasil Pra-Survey Variabel Kinerja (Y)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN	
		Ya	Tidak
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan teliti dan rapi sesuai standar perusahaan.	13 (65%)	7 (35%)
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah yang banyak secara efisien dalam waktu yang ditentukan.	12 (60%)	8 (40%)

Berdasarkan tabel 1 hasil pra survei kinerja karyawan pada karyawan CV Bintang Baru Bersaudara Pada pernyataan 1 mengenai kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti dan rapi sesuai standar perusahaan, mayoritas responden memberikan penilaian positif. Sebanyak 13 karyawan (65%) menyatakan Ya dan 7 karyawan (35%) menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa secara persepsi mandiri, karyawan merasa telah berupaya menjaga kualitas hasil kerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan Pada pernyataan 2 mengenai kemampuan menyelesaikan tugas dalam jumlah banyak secara efisien dalam waktu yang ditentukan, terdapat sedikit pergeseran nilai dibandingkan indikator kualitas. Sebanyak 12 karyawan (60%) menyatakan Ya dan 8 karyawan (40%) menyatakan Tidak. Meskipun tetap berada pada kategori positif, adanya peningkatan jumlah karyawan yang hanya memilih jawaban "Tidak" mengindikasikan bahwa tuntutan volume pekerjaan yang besar dan batasan waktu (efisiensi) merupakan tantangan yang lebih berat bagi karyawan dibandingkan aspek ketelitian.

Secara keseluruhan, hasil pra-survey menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian yang tinggi terhadap kinerja mereka sendiri (self-assessment). Namun, hasil pra survey ini tetap menjadi dasar penting untuk menguji apakah penilaian positif tersebut konsisten apabila dihubungkan dengan faktor Disiplin Kerja yang ketat dan Beban Kerja yang tinggi di lapangan. Kesenjangan antara persepsi karyawan yang merasa sudah bekerja optimal dengan data internal perusahaan (seperti catatan pelanggaran SOP atau keterlambatan distribusi yang dibahas sebelumnya) memperkuat urgensi dilakukannya penelitian ini untuk melihat sejauh mana Disiplin dan Beban Kerja benar-benar memengaruhi hasil kerja nyata di CV Bintang Baru Bersaudara.

**Tabel 2. Hasil Pra-Survey Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN	
		Ya	Tidak
1.	Saya selalu hadir bekerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan.		
2.	Saya bekerja dengan teliti untuk menghindari kesalahan yang dapat merugikan diri sendiri maupun perusahaan.		

Berdasarkan tabel 2 hasil pra survei kinerja karyawan pada karyawan CV Bintang Baru Bersaudara Pada pernyataan 1 mengenai kehadiran tepat waktu sesuai jadwal perusahaan, sebanyak 17 karyawan (85%) memberikan jawaban Ya dan 3 karyawan (15%) memberikan jawaban Tidak. Data ini menunjukkan bahwa secara subjektif, sebagian besar karyawan merasa telah memiliki komitmen yang sangat tinggi terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen CV Bintang Baru Bersaudara. Sedangkan Pada pernyataan 2 mengenai ketelitian

dalam bekerja untuk menghindari kesalahan yang merugikan, sebanyak 12 karyawan (60%) menjawab Ya) dan 8 karyawan (40%) menjawab Tidak. Meskipun hasilnya tetap positif, Hal ini mengindikasikan bahwa menjaga ketelitian secara konsisten di lingkungan kerja yang dinamis seperti distribusi makanan dan minuman merupakan tantangan tersendiri bagi karyawan.

Secara umum, hasil pra-survey variabel Disiplin Kerja menunjukkan kecenderungan jawaban yang sangat positif dari sisi karyawan. Namun, jika hasil ini dikaitkan dengan fenomena adanya pemberian Surat Peringatan (SP) dan teguran yang sempat dibahas sebelumnya, terdapat indikasi adanya social desirability bias (kecenderungan responden memberikan jawaban yang terlihat baik). Kesenjangan antara klaim kedisiplinan yang tinggi dalam kuesioner dengan kenyataan sanksi organisasi di lapangan justru memperkuat urgensi penelitian ini untuk menguji secara lebih mendalam pengaruh nyata disiplin kerja tersebut terhadap kinerja karyawan secara objektif.

**Tabel. 3. Hasil Pra-Survey Variabel Beban Kerja (X2)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN	
		Ya	Tidak
1.	Jumlah target distribusi atau laporan harian yang diberikan perusahaan kepada saya sangat tinggi.	14 (70%)	6 (30%)
2.	Pekerjaan saya saat ini menuntut aktivitas fisik dan konsentrasi yang sangat tinggi secara terus-menerus.	17 (85%)	3 (15%)

Berdasarkan tabel 3 hasil pra survei kinerja karyawan pada karyawan CV Bintang Baru Bersaudara Pada pernyataan 1 mengenai tingginya jumlah target distribusi atau laporan harian, jawaban responden cukup bervariasi namun didominasi oleh nilai tinggi. Sebanyak 14 karyawan (70%) menyatakan Ya, sementara terdapat 6 karyawan (30%) menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa target harian yang dibebankan oleh perusahaan sudah berada pada level yang sangat tinggi. Sedangkan Pada pernyataan 2 mengenai tuntutan aktivitas fisik dan konsentrasi yang sangat tinggi secara terus-menerus, sebanyak 17 karyawan (85%) menyatakan Ya sedangkan 3 karyawan (15%) menyatakan Tidak. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasakan adanya tekanan kerja yang intens, baik secara fisik maupun mental, dalam menjalankan siklus operasional distribusi di CV Bintang Baru Bersaudara.

Secara umum, hasil pra-survey variabel Beban Kerja menunjukkan beban kerja merupakan masalah nyata yang dirasakan oleh mayoritas karyawan. Tingginya persepsi beban kerja ini menjadi landasan empiris yang kuat dalam penelitian ini untuk menguji apakah tekanan target dan kondisi fisik pekerjaan tersebut menjadi penyebab utama fluktuasi kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan Realita di lapangan ini menjadi jawaban mengapa meskipun dalam hasil pra-survey karyawan merasa sudah cukup disiplin, pada faktanya di bulan Januari tercatat 5 kali keterlambatan dan 3 kasus pelanggaran SOP dalam satu bulan tersebut. Tingginya beban kerja ini secara alami memicu kelelahan fisik dan penurunan fokus, sehingga pelanggaran aturan dan keterlambatan operasional menjadi sulit dihindari. Hal ini mengonfirmasi bahwa beban kerja yang berlebihan bukan hanya soal jumlah tugas yang banyak, tapi juga menjadi faktor utama yang mampu merusak kedisiplinan dan kualitas kinerja karyawan di CV Bintang Baru Bersaudara.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masih terdapat perbedaan temuan terkait arah dan tingkat pengaruh, khususnya pada variabel beban kerja yang dalam beberapa studi berpengaruh negatif akibat kelelahan dan stres, namun pada penelitian lain justru berpengaruh positif ketika dikelola secara optimal. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus

pada sektor pemerintahan, lembaga keuangan, dan UMKM secara umum, sehingga masih terbatas kajian pada perusahaan distribusi makanan dan minuman yang memiliki karakteristik operasional dinamis, berbasis target, serta menuntut ketepatan waktu tinggi. Perbedaan konteks tersebut menunjukkan adanya research gap pada penelitian ini, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Baru Bersaudara.

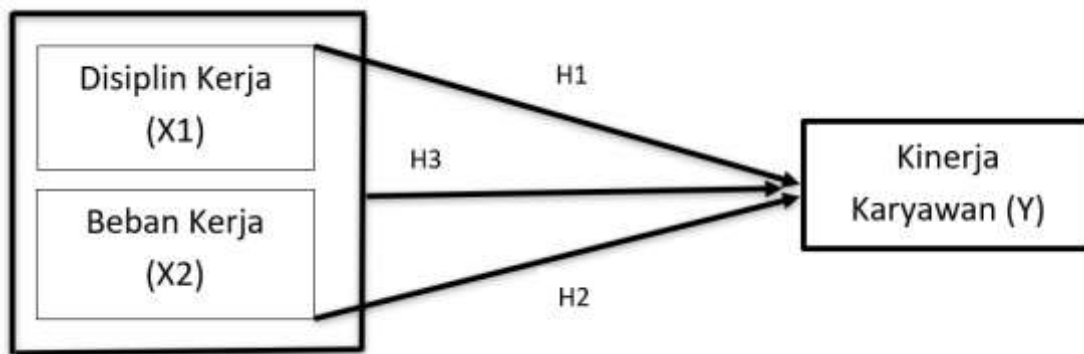
Permasalahan tersebut diduga berkaitan erat dengan disiplin kerja dan beban kerja karyawan. Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan, tanggung jawab, serta waktu dalam melaksanakan tugas guna mencapai produktivitas yang maksimal. Sementara itu, Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam batas waktu tertentu secara efektif. (Atika Putri, 2025) . Karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung bekerja secara minimal, kurang berinisiatif, dan tidak berorientasi.

Penelitian Sari, Sianipar, dan Tampubolon 2022 pada objek yang sama juga menemukan bahwa komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menguatkan bahwa komunikasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja, namun disiplin tetap memiliki peran dalam membentuk perilaku kerja yang terstruktur dan bertanggung jawab. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa faktor internal organisasi memiliki kontribusi yang saling berkaitan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan di perusahaan menjadi kunci dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Jika kinerja perusahaan terhambat maka akan berdampak pada efisiensioperasional perusahaan dan kepuasan pelanggan. (Eny Nur Haryani, 2025). Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan disiplin serta beban kerja guna mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Manfaat dari penelitian ini untuk memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat sebagai referensi untuk memperluas kajian ilmiah mengenai pengaruh disiplin dan beban kerja pada konteks perusahaan distribusi industri makanan dan minuman yang memiliki sistem operasional dinamis. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi pihak manajemen CV Bintang Baru Bersaudara dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang tepat guna meningkatkan kedisiplinan serta mengelola beban kerja karyawan, sehingga pencapaian kinerja perusahaan menjadi lebih optimal dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh Disiplin Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan di CV Bintang Baru Bersaudara. Secara spesifik, penelitian ini bermaksud untuk membuktikan apakah kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab (disiplin) mampu meningkatkan produktivitas, serta bagaimana pembagian tugas dan tekanan waktu (beban kerja) memengaruhi hasil kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Melalui penggunaan metode analisis SPSS, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran akurat mengenai faktor-faktor internal yang menentukan stabilitas operasional perusahaan distribusi makanan dan minuman, sehingga hasilnya dapat menjadi panduan bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual CV. Bintang Baru Bersaudara**

**H1** : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Bintang Dua Bersaudara.

**H2** :Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Bintang Dua Bersaudara.

**H3** :Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Bintang Dua Bersaudara.

## Kajian Teori

### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja (performance) adalah kuantitas dan/atau kualitas hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi saat melaksanakan tugas dan fungsi pokok berdasarkan prosedur kerja. (Mangkunegara dalam Sinambela 2020). Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral serta etika (Subekhi dalam Mohammad Jauhar, 2022). Istilah "kinerja" berasal dari kata "job performance" atau "actual performance" (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Nasution & Hermawan, 2024) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Diki Setiawan dan Siti Aesah 2026). Kinerja memiliki beberapa indikator yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerjasama, inisiatif (Mangkunegara dalam Sinambela 2020).

### 2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kegiatan manajemen yang bertujuan menjalankan standar-standar organisasi agar dapat menjadi acuan bagi tenaga kerja dalam mengikuti aturan organisasi, yang pada akhirnya memperoleh hukuman atau penghargaan. (Sinambela, 2021) Disiplin kerja diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia menjalankan dan tidak mengelak dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Nuraini dalam Simamora, 2020). Disiplin kerja bukan hanya kepatuhan pada jam kantor, melainkan manifestasi loyalitas profesional (Amin, 2023). Disiplin kerja juga merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, peraturan, dan tanggung jawab (Musyafa, 2025). Komitmen sadar karyawan dalam mematuhi aturan dan tanggung jawab adalah sebagai motor penggerak utama efisiensi serta produktivitas perusahaan. Disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu Ketaatan Waktu, Ketaatan Peraturan, Ketaatan Standar Kerja, Tanggung Jawab, Etika Berperilaku (Amin, 2023).

### 3. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Robbins & Judge, dalam Rolos et al., 2020). Menurut (Alfiansyah dan Adi, 2024), beban kerja merupakan sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Beban kerja juga merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Widianti dan Herlina (2026). Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Sutanto, (2021) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan ketidakseimbangan antara tugas dan kapasitas individu, yang berimplikasi pada produktivitas dan kepuasan kerja. Indikator beban kerja meliputi: Target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu, Standar pekerjaan, dan Tingkat Frustrasi (Robbins & Judge, dalam Rolos et al., 2020).

### 3. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang digunakan. Filsafat positivisme membentuk metodologi kuantitatif, yang digunakan untuk menyelidiki kondisi objek. Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono dalam Fajri, 2022). Penelitian dilakukan di Jl. Sukarno Hatta Dusun IV, Kelurahan Paya Pasir, Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20613, dan dimulai pada bulan Desember 2025 dan akan berlangsung hingga selesai (Amin 2023). Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau obyek yang memiliki fitur dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian sampai pada kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah Karyawan CV Bintang Baru Bersaudara yang berjumlah 48 karyawan. Menurut (Sugiyono, dalam Fajri, 2022) Sampel mencakup jumlah populasi dan fiturnya. Dalam penelitian ini di pilih menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Mengukur ukuran sampel adalah langkah pertama dalam melakukan penelitian pada suatu subjek. Untuk mengumpulkan data, responden diberi kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS, dengan uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan layak dan konsisten. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik yang diperlukan. Uji regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, beban kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Pengujian signifikansi dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara individu dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama. Analisis pengujian koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

**Tabel. 4. Defenisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (performance) adalah kuantitas dan/atau kualitas hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi saat melaksanakan tugas dan fungsi pokok berdasarkan prosedur	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif (Mangkunegara dalam Sinambela 2020).	Likert

			kerja. (Mangkunegara dalam Sinambela 2020).		
2	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Kerja	Disiplin merupakan kegiatan manajemen yang bertujuan menjalankan standar-standar organisasi agar dapat menjadi acuan bagi tenaga kerja dalam mengikuti aturan organisasi, yang pada akhirnya memperoleh hukuman atau penghargaan. (Sinambela, 2021)	1. Ketepatan Waktu 2. Kepatuhan Terhadap Aturan 3. Tanggungjawab Dalam Bekerja 4. Penggunaan Fasilitas Kerja Secara Benar 5. Perilaku Kerja Yang Tertib. (Sinambela, 2021)	Likert
3	Beban Kerja (X2)	Beban Kerja	Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Robbins & Judge, dalam Rolos et al., 2020).	1. Target yang harus dicapai, 2. Kondisi pekerjaan, 3. Penggunaan waktu, 4. Standar pekerjaan, 5. Tingkat Frustrasi (Robbins & Judge, dalam Rolos et al., 2020).	Likert

#### 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

##### Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Pada penelitian ini, jumlah responden sebanyak 48 orang, sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,284 dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 46.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	P1	0,884	0,284	Valid
	P2	0,805	0,284	Valid
	P3	0,735	0,284	Valid
	P4	0,808	0,284	Valid
	P5	0,706	0,284	Valid
<b>Beban Kerja (X2)</b>	P1	0,755	0,284	Valid
	P2	0,869	0,284	Valid
	P3	0,794	0,284	Valid
	P4	0,950	0,284	Valid
	P5	0,729	0,284	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	P1	0,908	0,284	Valid
	P2	0,922	0,284	Valid
	P3	0,777	0,284	Valid
	P4	0,780	0,284	Valid
	P5	0,655	0,284	Valid

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai  $r_{\text{hitung}}$  yang lebih besar dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Pada variabel disiplin kerja (X1), nilai  $r_{\text{hitung}}$  berkisar antara 0,706 hingga 0,884, dengan nilai tertinggi terdapat pada item P1 sebesar 0,884. Sementara itu, pada variabel beban kerja (X2), nilai  $r_{\text{hitung}}$  berkisar antara 0,725 hingga 0,950, dengan nilai tertinggi terdapat pada item P4 sebesar 0,950. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan (Y), nilai  $r_{\text{hitung}}$  berkisar antara 0,655 hingga 0,922, dengan nilai tertinggi terdapat pada item P2 sebesar 0,922.

Selain itu, seluruh item juga memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara masing-masing item dengan skor total bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian tanpa perlu dilakukan revisi atau penghapusan item.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi atau keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari batas kritis yang telah ditentukan, yaitu 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Kritis	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,804	> 0,60	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,810	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,807	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas kritis 0,60. Variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,804 yang termasuk dalam kategori reliabel dengan tingkat konsistensi yang sangat baik. Selanjutnya, variabel beban kerja (X2) memperoleh nilai 0,810 yang menunjukkan reliabilitas yang tinggi, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,807 yang mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik.

Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti. Artinya, jawaban responden terhadap setiap item relatif stabil dan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam pengukuran variabel yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

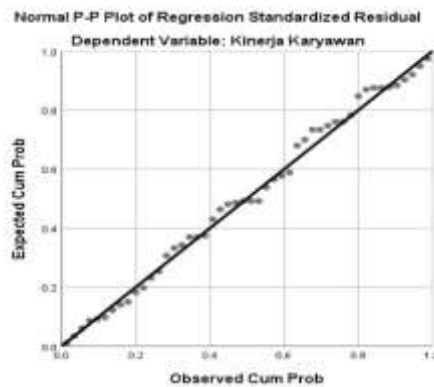
### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap 48 data residual penelitian. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual	
N	48	
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,48706195
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,050
	Negative	-,071
Test Statistic	,071	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200	

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil pengujian asumsi klasik normalitas data yang dilakukan dalam penelitian ini mengindikasikan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

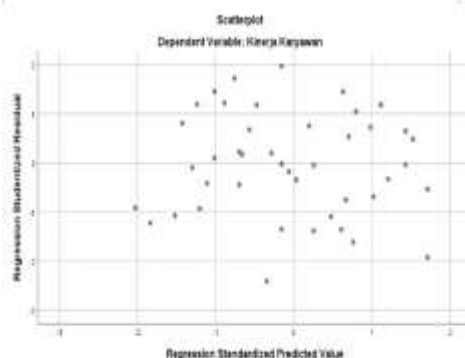


**Gambar 1. Uji Normalitas (Normal P-P Plot)**

Berdasarkan hasil uji normalitas melalui grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual pada Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut dari awal hingga akhir. Pada bagian awal, tengah, hingga akhir, titik-titik residual tampak cukup dekat dan menempel pada garis diagonal tanpa ada penyimpangan yang ekstrem. Pola penyebaran titik-titik tersebut menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal atau mendekati normal. Tidak ditemukan adanya pola penyimpangan yang signifikan seperti pola melengkung (curve) atau penyebaran titik yang menjauh secara ekstrem dari garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan telah terpenuhi berdasarkan pendekatan grafik. Hasil ini juga memperkuat temuan uji statistik sebelumnya, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dilanjutkan pada analisis berikutnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini, salah satu pengujian yang dilakukan adalah uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi yang digunakan. Uji ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga hasil estimasi yang diperoleh bersifat tidak bias dan dapat dipercaya.



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot antara Regression Studentized Residual dan Regression Standardized Predicted Value pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut (cone), pola bergelombang, maupun pola teratur lainnya. Selain itu, sebaran residual juga tampak relatif merata di sepanjang nilai prediksi, meskipun terdapat beberapa titik yang sedikit menyebar, namun masih dalam batas yang wajar. Secara keseluruhan, pola penyebaran yang acak tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dan layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,943	1,574	-	2,505	0,016
	Disiplin Kerja (X1)	1,043	0,139	1,061	7,519	0,000
	Beban Kerja (X2)	-0,238	0,136	-0,246	-1,747	0,087

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh output pada tabel Coefficients yang menunjukkan estimasi hubungan antar variabel dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$(Y) = 3,943 + 1,043 - 0,238$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 3,943 mengindikasikan bahwa ketika disiplin kerja dan beban kerja bernilai nol atau dianggap konstan, maka tingkat kinerja karyawan berada pada angka 3,943.

Selanjutnya, koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X1) bernilai positif sebesar 1,043 yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan dalam model ini.

Berbeda dengan itu, variabel beban kerja (X2) memiliki koefisien negatif sebesar -0,238 dengan nilai signifikansi 0,087 ( $> 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini hanya variabel disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bintang Baru Bersaudara.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)**

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
TOTAL X1 (Disiplin Kerja)	7,519	$> 2,014$	Berpengaruh
TOTAL X2 (Beban Kerja)	-1,747	$< 2,014$	Tidak Berpengaruh

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel Coefficients, pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan ttabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), yaitu sebesar 2,014.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 7,519 yang lebih besar dari t tabel (2,014), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, variabel beban kerja (X2) memiliki nilai t\_{hitung} sebesar -1,747 yang lebih kecil dari t tabel (2,014), serta nilai signifikansi sebesar 0,087 (> 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial hanya variabel disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam model penelitian ini.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 6. Hasil Uji F (ANOVA)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	301,879	2	150,939	65,352	,000
Residual	103,934	45	2,310	-	-
Total	405,813	47	-	-	-

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 65,352 dengan nilai signifikansi < 0,001 (atau 0,000). Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan beban kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV Bintang Baru Bersaudara.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, model regresi yang digunakan juga dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antar variabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,862	0,744	0,733	1,51975

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,744. Nilai ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan sebesar 74,4% variasi pada variabel kinerja karyawan (Y). Sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti lingkungan kerja fisik, kompensasi atau insentif kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta komunikasi internal organisasi.

Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,733 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Nilai ini memberikan gambaran yang akurat bahwa kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen berada pada tingkat yang kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang sangat baik dalam memengaruhi kinerja karyawan CV Bintang Baru Bersaudara.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Baru Bersaudara. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik, tegas, dan konsisten penerapan disiplin kerja di lingkungan perusahaan, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kinerja karyawan yang nyata dalam menjalankan operasional perusahaan. Terjadinya pengaruh yang signifikan ini dikarenakan karakteristik operasional CV Bintang Baru Bersaudara sebagai perusahaan distributor sangat bergantung pada ketepatan waktu pengiriman barang dan kepatuhan armada logistik terhadap jadwal harian. Ketika karyawan menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi, menaati jam kerja, serta patuh terhadap aturan yang ditetapkan manajemen, maka alur kerja distribusi dari gudang hingga ke tangan konsumen dapat berjalan dengan lancar tanpa hambatan teknis.

Temuan empiris dari penelitian ini mendukung landasan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan modal perilaku utama yang wajib diinternalisasi di dalam diri karyawan agar standar output kinerja yang dihasilkan dapat sejalan dengan target ideal operasional organisasi. Apabila aturan mengenai ketepatan waktu hadir, tingkat kepatuhan terhadap instruksi atasan, serta ketegasan sanksi surat peringatan diimplementasikan secara konsisten, maka target produktivitas kerja karyawan akan tercapai secara teratur dan tertib. Selain itu, hasil riset ini juga sejalan dan memperkuat hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Sari, Sianipar, dan Tampubolon (2022), yang menegaskan bahwa pembentukan komitmen kedisiplinan memegang peranan krusial dalam mengendalikan pola perilaku operasional kerja agar tetap terstruktur, tertib, dan bertanggung jawab demi mendongkrak pencapaian produktivitas akhir karyawan secara berkelanjutan.

### **Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Beban Kerja menunjukkan pengaruh yang bernilai negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Baru Bersaudara. Arah hubungan yang negatif ini mengonfirmasi adanya fenomena di mana tingginya volume tugas, tekanan target pengiriman barang, serta tumpukan laporan harian logistik berpotensi memicu timbulnya kelelahan fisik, stres akibat kejenuhan operasional, dan penurunan konsentrasi kerja jangka pendek bagi karyawan di lapangan. Secara teoretis, kondisi ini selaras dengan pandangan Robbins & Judge (dalam Rolos et al., 2020) mengenai dampak buruk akumulasi tekanan kerja yang berlebihan terhadap kondisi psikologis pekerja.

Namun, tidak signifikannya pengaruh beban kerja ini membuktikan bahwa besarnya volume tugas operasional distribusi di perusahaan ini belum menjadi faktor perusak utama terhadap total capaian output kinerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan CV Bintang Baru Bersaudara dinilai sudah terbiasa dengan ritme kerja industri distributor yang dinamis, sehingga mereka memiliki tingkat adaptasi dan toleransi yang baik terhadap tekanan volume tugas harian. Selain itu, motivasi karyawan untuk mempertahankan kualitas pekerjaan tetap terjaga karena adanya sistem pengawasan aturan yang ketat dan sanksi kedisiplinan yang konsisten dari manajemen. Hasil penelitian ini memiliki perbedaan karakteristik dengan hasil penelitian dari Indrayana & Putra (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja mampu menekan kinerja karyawan secara signifikan. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pada objek penelitian ini, variasi beban tugas harian masih berada dalam batas kapasitas kemampuan karyawan, sepanjang manajemen perusahaan terus mengimbangi dan mengendalikannya melalui penerapan disiplin kerja yang proporsional.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Baru Bersaudara. Hasil ini menegaskan bahwa kombinasi antara pengelolaan regulasi tata tertib perilaku dan penataan kapasitas volume tugas menjadi instrumen penting yang secara kolektif menentukan tingkat keberhasilan performa perusahaan.

Temuan ini mendukung teori kinerja dari mangkunegara dalam sinambela (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta interaksi dari berbagai faktor pendorong di lingkungan kerja, baik faktor perilaku (seperti disiplin) maupun faktor tuntutan operasional (seperti beban tugas). Ketika perusahaan mampu menyeimbangkan pemberian beban kerja yang proporsional dan dibarengi dengan penegakan disiplin kerja yang konsisten, maka efektivitas pencapaian target operasional organisasi akan terbentuk secara optimal.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama dan Setiawan (2023) serta Lestari et al. (2022) yang dalam kesimpulan akhirnya membuktikan bahwa secara simultan, pengelolaan disiplin kerja dan beban kerja memiliki kontribusi yang nyata dan signifikan dalam mengendalikan stabilitas serta naikturunnya kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kedua variabel ini memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan CV Bintang Baru Bersaudara, sedangkan sisa pengaruhnya dibentuk oleh variabel penelitian lain di luar model ini seperti lingkungan kerja fisik, kompensasi atau insentif kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi internal organisasi.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada CV Bintang Baru Bersaudara, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bintang Baru Bersaudara.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bintang Baru Bersaudara.
3. Disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bintang Baru Bersaudara

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti merumuskan beberapa saran akademis dan praktis yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen maupun pengembangan keilmuan selanjutnya:

1. Bagi Manajemen CV Bintang Baru Bersaudara:
  - a) Mempertahankan dan Mengembangkan Disiplin Kerja: Mengingat disiplin kerja terbukti menjadi faktor paling dominan dan signifikan dalam mendorong kinerja, manajemen harus mempertahankan sistem pengawasan waktu, konsistensi kehadiran, serta ketegasan sanksi Surat Peringatan (SP) sesuai dengan SOP yang berlaku. Pemberian penghargaan (reward) berkala bagi karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan tertinggi juga perlu dipertimbangkan untuk menjaga motivasi kerja.
  - b) Mengevaluasi dan Mengelola Fluktuasi Beban Kerja: Meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, koefisien negatif pada beban kerja mengonfirmasi adanya kelelahan fisik dan penurunan fokus yang menyebabkan kesalahan teknis distribusi barang di lapangan. Pihak manajemen disarankan untuk melakukan peninjauan kembali atas target distribusi harian, mengoptimalkan tata kelola stok di gudang, atau

menerapkan sistem rotasi jadwal kerja yang lebih adil agar tingkat frustrasi kerja karyawan dapat diminimalisir.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan kajian dengan memasukkan atau menguji variabel-variabel lain yang diduga kuat ikut memengaruhi kinerja operasional di sektor industri distribusi, seperti variabel Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja fisik, atau Gaya Kepemimpinan, dengan merujuk pada kesenjangan penelitian terdahulu yang relevan.

### Daftar Pustaka

- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, ; Kamaluddin, Penulis, N., Nur, :, & Amin, F. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *PILAR*.
- Atika Putri, T., Efendi, A., & Damingun, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 11–24.
- Azhara, C. R., Fatchurrohman, M., Sari, E. P., & Shobikin, S. (2025). Peran Disiplin Kerja Dalam Mendukung Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Rizky Sidoarjo. *RIGGS: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(2), 5874–5879.
- Afiansyah, M. R. & Adi, A. N (2023)., Saat, P., Ekonomi, F., Brawijaya, U., Ekonomi, F., & Brawijaya, U. (2024). *Jki 3.2.2024*. 3(2).
- Dian Purnama Sari, Christin Natalia Sianipar, & Evi Irene Saurina Tampubolon. (2022). Meningkatkan Kinerja Melalui Komunikasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Pada KSP CU. Makmur Bersama. *Management And Business Progress*, 1(1), 22–28.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16<sup>th</sup> Ed.)*. Harlow : Pearson Education Limited.
- Eny Nur Haryani. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yasmin Amanah Media. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1), 25–35.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. BTR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Musyafa, N. (2025). *Naufal+Musyafa+3723*. 3(1), 467–475.
- Nasution, A. E., & Hermawan, B. (2024). Studi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja. *Jesya*, 7(2), 1374–1385.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Widianti & Herlina. (2026). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Carsome*. 3(2), 101–116.
- Wijaya, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3), 278–288.