

The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance In The Fiber Plant Division At PT. Asia Pacific Fibers Tbk. Karawang

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Fiber Plant Di PT. Asia Pacific Fibers Tbk. Karawang

Yugi Primacipta¹, Wike Pertiwi², Maman Mulya Karnama³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.yugiprimacipta@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id²,

maman.mulyana@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of work discipline and workload on employee performance in the fiber plant division at PT Asia Pacific Fibers Tbk Karawang. A quantitative approach was applied using SPSS version 25 and multiple linear regression analysis. A total of 50 employees were selected as respondents through saturated sampling techniques. The data obtained using Google Form using the Likert scale method. It is known that based on the research findings, work discipline has a positive and significant impact on employee performance with a t-value of 2.653 which is greater than the t table of 2.011. Workload also has a negative and significant effect, although the t-value is -2.187 or an absolute value of 2.187 than the t table of 2.011. Overall, work discipline and workload contribute 13.8% to employee performance, while 87.2% is influenced by other factors not analyzed. This study emphasizes the importance of work discipline as the main point and controlling workload equally will improve employee performance.

Keywords: Discipline, Burden, Performance.

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk meneliti dampak disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi fiber plant di PT Asia Pacific Fibers Tbk Karawang. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan menggunakan SPSS versi 25 dan analisis regresi linier berganda. Sebanyak 50 karyawan dipilih sebagai responden melalui pengambilan sampel teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh menggunakan Google Form dengan memanfaatkan metode skala Likert. Diketahui berdasarkan hasil temuan penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,653 lebih besar dibandingkan t tabel 2,011. Beban kerja juga memberikan pengaruh negatif dan signifikan, meskipun nilai t hitung sebesar -2,187 atau nilai absolut sebesar 2,187 dari pada t tabel 2,011. Secara keseluruhan, disiplin kerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 13,8% pada kinerja karyawan, sementara 87,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis. Studi ini menegaskan pentingnya disiplin kerja sebagai pokok utama dan mengendalikan beban kerja secara setara akan meningkatkan kinerja pada karyawan.

Kata Kunci : Disiplin, Beban, Kinerja.

1. Pendahuluan

Pada jaman globalisasi, SDM berperan sebagai aspek utama dalam pencapaian sebuah kelompok. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi, SDM perlu dikelola dengan baik melalui penerapan manajemen yang tepat. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas pengelolaan SDM nya. SDM memiliki peran krusial dalam melakukan setiap kegiatan perusahaan sehingga menjadi penentu utama keberhasilan pelaksanaan program tersebut. Perusahaan didirikan untuk meraih tujuan tertentu, dan keberhasilannya dapat diukur dari sejauh mana tujuan tersebut tercapai (Mu'tafi, 2020).

PT. Asia Pacific Fibers yaitu sebuah institusi terdepan di Indonesia yang beroperasi di bidang industri serat sintesis, tekstil, dan produk terkait lainnya. Dengan adanya perusahaan yang

beroperasi di sektor manufaktur dengan skala besar, PT. Asia Pacific Fibers pada divisi fiber plant menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan yang optimal terutama pada divisi fiber plant. Kinerja karyawan menjadi aspek untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan untuk mencapai target produksi dan pertumbuhan bisnis.

Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi dan menentukan bagaimana suatu perusahaan berkembang. Jika para pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik, bisnis akan lebih mudah mencapai tujuannya. Namun kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan terhambat pada kinerja yang buruk dari para pekerja. Fenomena yang tidak menguntungkan dapat mempengaruhi produktivitas pekerja, diantaranya sikap tidak hormat yang berujung pada tidak teliti dalam bekerja akan berdampak kurangnya ketepatan dalam waktu menyelesaikan pekerjaan, kurangnya keinginan karyawan dalam mencapai hasil kerja atau tujuan perusahaan (Afandi & Bahri, 2020). Pada UU ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 karyawan yang sudah melakukan kesalahan dan melanggar persetujuan yang sudah dibuat dalam kesepakatan perusahaan, maka dapat dipidana hingga pemutusan hubungan kerja (Josviranto, 2022).

Tabel 1. Data Target dan Capaian Kerja Pada Tahun 2019 – 2023 Karyawan

PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang Pada Divisi Fiber Plant

Tahun	Target (%)	Target (Ton)	Capaian (Ton)	Capaian (%)
2019	100%	198.000	186.516	94,20%
2020	100%	198.000	185.526	93,70%
2021	100%	198.000	189.090	95,50%
2022	100%	198.000	187.605	94,75%
2023	100%	198.000	178.200	90,00%

Sumber : Dokumen PT. Asia Pacific Fibers Tbk Divisi Fiber Plant 2024

Diketahui tabel 1 diatas bahwa kinerja karyawan PT Asia Pacific Fibers Tbk pada divisi fiber plant belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada rentang tahun 2019 – 2023 PT Asia Pacific Fibers Tbk pada divisi fiber plant mempunyai target capaian kinerja karyawan sebesar 100% Namun yang terjadi capaian kinerja karyawan masih dibawah 100%. Dalam 5 tahun, PT Asia Pacific Fibers Tbk pada divisi fiber plant mempunyai rata-rata capaian sebesar 93,63%. Yang berarti mereka belum mampu memenuhi target sehingga menunjukkan adanya permasalahan pada kinerja karyawan PT Asia Pacific Fibers Tbk pada divisi fiber plant.

Tantangan selanjutnya yang dihadapi pada perusahaan PT. Asia Pacific Fibers Tbk pada divisi fiber plant yaitu pada disiplin kerja, disiplin kerja menuju pada kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur dan aturan kerja yang telah ditentukan perusahaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi cenderung bekerja dengan lebih efisien, fokus, dan konsisten, sehingga berkontribusi pada pencapaian target perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan yang kurang disiplin dapat menimbulkan hambatan dalam proses kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas secara keseluruhan. disiplin kerja bisa dijadikan pola dasar pada standar para manajer untuk mengevaluasi karyawan berdasarkan peraturan perusahaan yang akan mempengaruhi jangka pendek dan jangka panjang untuk tercapai tujuan organisasi (Afna & Anwar, 2022).

Tabel 2. Data absensi karyawan pada divisi fiber plant

PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				Persentase
		Sakit	Ijin	Alpa	Total	
Januari	50	4	2	0	6	12
Februari	50	3	4	0	7	14
Maret	50	3	2	1	6	12
April	50	3	3	2	8	16
Mei	50	2	5	0	7	14
Juni	50	4	4	1	9	18
Juli	50	2	1	1	4	8
Agustus	50	2	2	3	7	14
September	50	3	2	2	7	14
Oktober	50	1	2	2	5	10
November	50	2	2	2	6	12
Desember	50	5	5	1	11	22
Rata – Rata						13,8

Sumber : Dokumen PT. Asia Pacific Fibers Tbk Divisi Fiber Plant 2024

Pada data absensi karyawan di divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang terlihat tingkat disiplin karyawan absensi rendah atau kurang baik. Persentase ketidakhadiran yang diinginkan adalah 2% hingga 3% per bulan, dan persentase ketidakhadiran yang lebih tinggi dari 3% menunjukkan kurangnya disiplin di tempat kerja. Berdasarkan tabel 2, tingkat absensi tertinggi di bulan desember sebanyak 22% sedangkan tingkat absensi terendah pada bulan juli sebesar 8%. Rata-rata absensi para karyawan di divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk mencapai 13,8% dapat disimpulkan kedisiplinan karyawan di divisi fiber PT. Asia Pacific Fibers Tbk kurangnya kedisiplinan kerja dilihat dari kehadiran yang tidak konsisten, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja atau absen setiap bulannya.



Sumber: Olah data penulis (2024)

Gambar 1. Diagram Hasil Pra Penelitian

Diagram hasil pra penelitian 30 orang responden mengenai beban kerja karyawan PT. Asia Pacific Fiber pada divisi fiber plant tersebut menampilkan jawaban karyawan terhadap enam pertanyaan yang berkaitan dengan aspek-aspek penggunaan waktu kerja, tujuan yang ingin dicapai dan kondisi pekerjaan. Hasil survei memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan beban kerja terlalu besar sebesar 58,8 % dengan beberapa aspek tersebut. Namun, terdapat 41,2 % karyawan yang merasa tidak terbebani dengan pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja yang melampaui kapasitas pegawai dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi yang semuanya dapat mengganggu kinerja. Di sisi lain, produktivitas dapat meningkat bila beban kerja tertangani dengan baik dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan signifikan yang harus dicapai dalam jangka waktu yang ditetapkan. Suatu tugas tidak dipandang sebagai beban kerja jika dapat diselesaikan. Sebaliknya, tugas dianggap sebagai beban kerja bila tidak diselesaikan (Ginting & Siagian, 2023).

Penelitian Pertiwi & Savitri (2021) mengungkapkan disiplin kerja yang baik memberikan dampak positif yang berdampak besar pada kinerja karyawan. Namun, temuan tersebut bertolak belakang dengan temuan studi lain yang tidak menemukan kaitan dalam lingkup disiplin kerja dan kinerja karyawan (Agus Dwi Cahya et al., 2021). Lalu penelitian Lestari et al., (2020) menjelaskan beban kerja memiliki dampak buruk terhadap kinerja karyawan. Tingkat pekerjaan yang berat menurunkan kinerja, sedangkan beban kerja yang sedang meningkatkan kinerja. Di sisi lain, penelitian lain Indriani et al., (2023) menunjukkan dimana beban kerja tidak ditemukan dampak yang besar terhadap performa karyawan.

Penelitian mengungkapkan dimana disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) dengan sekaligus mempunyai konsekuensi yang berdampak besar pada kinerja karyawan, situasi ini menjelaskan bahwasanya menjaga disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional (Batara et al., 2023).

Dengan adanya fenomena ini sehingga dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Fiber Plant di PT. Asia Pacific Fibers Tbk. Karawang” menjadi topik penulis yang diminati.

Tujuan Penelitian

Menurut persoalan yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan guna : 1. Mengkaji dampak disiplin kerja pada kinerja karyawan di divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk. Karawang, 2. Mengkaji dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan di divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk. Karawang, 3. Menganalisis dampak kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk. Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Grand Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hardai Hasibuan et al., (2019), manajemen SDM yaitu seni dan ilmu mengelola keterkaitan dan fungsi tenaga kerja agar berfungsi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Garaika et al., (2019) menekankan bahwa tujuan utama manajemen SDM adalah menarik, mempertahankan, dan mengembangkan SDM bernilai ekonomis dengan produktivitas tinggi melalui perencanaan matang. Andriani et al., (2022) menyebutkan bahwa SDM adalah aset berharga yang berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan. Secara keseluruhan, manajemen SDM berfungsi mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan bersama secara optimal.

Midle Teori

Perilaku Organisasi

Menurut Rofik (2022) perilaku organisasi merupakan kajian tentang perilaku individu dalam sebuah kelompok, meliputi aspek tingkah laku individu dan pengaruh organisasi terhadap individu. Perilaku organisasi mencakup kemampuan, keterampilan, disiplin, dan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut April (2024) menambahkan bahwa aspek perilaku ini dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Kadarmanta et al., (2024) juga menyebutkan bahwa perilaku organisasi yang baik berperan penting dalam mendukung perkembangan, arah, dan kinerja unggul organisasi secara efektif dan efisien. Lalu menurut W. Yudiantmaja, et al., (2021) ketika karyawan memiliki kepercayaan pada organisasi, kolega, dan atasan mereka, organisasi mendorong pertukaran informasi dan pembagian pengetahuan, karyawan lebih termotivasi untuk menciptakan solusi inovatif dalam menyediakan layanan dalam lingkungan organisasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan perilaku organisasi adalah bahwa perilaku organisasi merupakan studi tentang bagaimana perilaku individu dan organisasi saling mempengaruhi. Aspek perilaku ini meliputi kemampuan, keterampilan, disiplin, dan tanggung jawab yang bertujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Applied Teori

Disiplin Kerja

Menurut Mantik et al., (2022) disiplin kerja adalah alat manajemen guna mengomunikasikan aturan dan membentuk perilaku karyawan agar menaati norma perusahaan. T. Dewi et al., (2023) menambahkan bahwa disiplin tinggi membantu menjaga kelancaran pekerjaan sesuai rencana. Sulistyaningsih et al., (2023) menyebutkan bahwa disiplin membentuk sikap dan kolaborasi pekerja untuk meningkatkan kinerja. Samsudin (2019) menyatakan disiplin sebagai kesadaran menaati peraturan, dan Afandi dalam Gatto dan Awangga (2023:19) menambahkan bahwa dimensinya meliputi ketaatan waktu dan tanggung jawab, lalu menurut Rivai (2019) indikator disiplin kerja adalah Ketepatan waktu, kesetiaan atau patuh pada

peraturan dan tanggung jawab. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian terdahulu disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam upaya menghargai dan mematuhi aturan dalam organisasi secara sadar dan ikhlas untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Beban Kerja

Malasari et al., (2023) beban kerja ialah sebagian tugas atau kewajiban yang diberikan kepada pribadi di suatu instansi atau organisasi dalam periode khusus. Sedangkan Menurut Ali dalam Norawati (2021) beban kerja adalah sebagai suatu hal yang menyebabkan beban atau tanggungan yang sulit untuk diatasi. Beban kerja yang sangat berat dapat mengakibatkan tidak nyaman untuk karyawan. Karyawan akan merasa bosan jika kemampuan mereka melampaui tuntutan pekerjaan, jika kapasitas karyawan lebih rendah dari permintaan pekerjaan, mereka akan merasa lebih lelah.

Menurut Muhammad, (2021) ada beberapa indikator beban kerja, antara lain : (1) Penggunaan waktu kerja Dalam hal ini, *SOP (Standard Operating Procedure)* perusahaan mencantumkan jam kerja. (2) Tujuan Yang Ingin Dicapai, Setiap pekerjaan selalu mempunyai tujuan. Perusahaan menargetkan dan mempekerjakan agar karyawan dapat memaksimalkan efisiensi kerja. (3) Kondisi Pekerjaan, Pemahaman karyawan tentang pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan menurut Handika, Yuslistyari, & Hidayatullah, (2020) dimensi beban kerja terdiri dari beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Dari pernyataan perspektif beberapa ahli dapat diketahui beban kerja merujuk pada sejumlah kewajiban yang ditunjukkan kepada individu pada suatu organisasi dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat menjadi sulit untuk diatasi jika terlalu berat, menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan, atau sebaliknya, jika terlalu ringan, dapat menyebabkan kebosanan.

Kinerja Karyawan

Menurut Esthi & Marwah, (2020) kinerja karyawan yaitu hasil kerja dalam melaksanakan tugasnya, yang diukur dalam jangka waktu tertentu. Kinerja sangat penting untuk menunjang kelancaran dan perkembangan perusahaan, yang mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, dan capaian yang diperoleh setelah pekerjaan selesai dilaksanakan. Selain itu, kinerja juga berfungsi sebagai beberapa acuan untuk menilai kualitas suatu organisasi atau perusahaan (Wulandari et al., 2020). Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil yang diperoleh karyawan berdasarkan standar dan frekuensi saat melaksanakan kewajiban serta peran yang diberikan oleh atasan kepada bawahan (Sari et al., 2023). Dalam hal ini, kinerja berhubungan dengan kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan strategis organisasi serta kepuasan konsumen (Djuliyana et al., 2024). Kinerja karyawan diukur berdasarkan output yang berkualitas dan kuantitas tinggi yang dihasilkan dalam memenuhi tugas yang ditetapkan oleh perusahaan (Haerul Anzani et al., 2023). Menurut Dessler dalam Syah, (2021) dimensi kinerja karyawan meliputi kualitas, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, kepercayaan dan kehadiran serta indikatornya terdiri dari akurasi, ketelitian, hasil pekerjaan dapat diterima, kuantitas, efisien kerja yang dihasilkan, keterampilan, informasi praktis, dapat dipercaya, tepat waktu dan catatan kehadiran.

Sintesa dari beberapa penelitian terdahulu adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan kewajiban yang diukur dalam waktu yang ditetapkan. Kinerja sangat penting untuk kelancaran dan perkembangan perusahaan, serta berfungsi sebagai tolak ukur kualitas organisasi. Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil dan banyaknya hasil yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajiban yang diserahkan oleh pimpinan. Bahkan, kinerja juga berhubungan dengan kontribusi dalam mencapai tujuan strategis dan kepuasan konsumen.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019), kerangka pemikiran adalah kumpulan gagasan atau pedoman penelitian yang digunakan oleh peneliti sebagai landasan untuk melakukan penelitian terhadap subjek tertentu.



Gambar 2. Indikator Penelitian

Sumber: Olah data penulis (2024)

HIPOTESIS

Creswell dalam Dewi (2021) mengatakan kebanyakan kasus, hipotesis terdiri dari perkiraan angka populasi yang dihitung berdasarkan data sampel penelitian. Menguji hipotesis adalah proses statistik di mana peneliti menjelaskan tentang dugaan sementara mereka pada populasi tertentu yang diambil dari sampel pengkajian. Mengacu pada uraian, prinsip terkait dan kerangka pemikiran maka dipaparkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang.

H2 : Diduga adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang.

H3 : Diduga bahwa disiplin kerja dan beban kerja bersama - sama mempengaruhi kinerja karyawan divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah jenis kuantitatif untuk memanfaatkan metode survei pada kuesioner lalu mengumpulkan tanggapan dari sampel, data yang diperoleh dari kuesioner akan dikaji secara statistik dengan mengaplikasikan perangkat lunak SPSS 25. Menurut Sugiyono pendekatan kuantitatif ialah sebuah metode penelitian yang dilakukan peneliti yang berdasarkan ilmu filsafat positif dan biasa dipakai guna riset pada populasi juga sampel penelitian, dan dalam pengolahan datanya berupa statistik maksud tujuan utamanya yakni guna menguji hipotesis dari setiap variabel yang telah diterapkan (Sanggrama Arya Kencana & Warpindyastuti, 2024).

Seluruh responden yang berjumlah 50 orang, termasuk operator produksi, supervisor, dan superintendent, bekerja di PT. Asia Pacific Fibers Tbk di divisi fiber plant, yang menjadi populasi penelitian ini. Sampling jenuh merupakan pendekatan perolehan uji coba yang mana setiap partisipan populasi dijadikan spesimen, menurut Sugiyono dalam Fajri et al., (2022). Jumlah spesimen yang diterapkan dalam studi ini adalah 50 pekerja untuk memastikan bahwa

data yang diperoleh dapat mencerminkan secara akurat jumlah tenaga kerja di divisi fiber plant PT. Asia Pacifik Tbk.

Dua kategori sumber data digunakan untuk mengumpulkan data. Dengan penekanan pada disiplin kerja, beban kerja, dan karakteristik kinerja karyawan, data primer dikumpulkan ke responden yaitu karyawan divisi fiber plant. Untuk memudahkan proses pengumpulan data, kuesioner disampaikan secara langsung atau melalui platform online seperti Google Form dan pertanyaan atau pernyataan berdasarkan indikator dan dimensi yang berhubungan dengan judul studi Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Fiber Plant PT. Asia Pasifik Fibers Tbk. Karawang. kuisisioner menanyakan identitas responden, meliputi nama, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Data sekunder digunakan untuk pelengkap dan pendukung data primer. Data sekunder ini diambil dari sumber-sumber yang sudah ada, seperti laporan perusahaan, penelitian sebelumnya, dan data publik yang relevan.

Skala perhitungan yang diterapkan adalah Skala Likert, yang digunakan untuk menilai sikap atau pandangan responden karyawan di divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk terhadap suatu topik atau pernyataan. Skala Likert terdiri dari pernyataan yang diikuti oleh lima opsi jawaban, yang berisi skala dari "sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, sangat setuju". Teknik analisis yang diterapkan guna menguji hipotesis studi adalah melalui regresi linier berganda. Menurut Ghozali menjelaskan bahwa dalam meneliti suatu penelitian guna melihat apakah model regresi yang dipakai sudah menunjukkan keterkaitan jika signifikan, oleh karena itu model tersebut harus lulus pengujian asumsi klasik (Sanggrama Arya Kencana & Warpindyastuti, 2024).

4. Hasil Dan Pembahasan

Responden pada studi ini ialah semua karyawan divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang sekaligus sebagai populasi dan menjadi objek penelitian. Sebanyak 50 responden diminta untuk mengisi identitas diri dan menjawab kuesioner serta pendapat responden terhadap indikator variabel "disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan" lalu akan dikelompokkan berdasarkan tiap individu yang akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Identitas Responden

Keterangan	Karakteristik	Persentase	Total
Jenis Kelamin	Laki-laki	92%	100%
	Perempuan	8%	
Usia	20 - 30	58%	100%
	31 - 40	30%	
	40 - 50	4%	
	>50	8%	
Lama bekerja	1 - 3 Tahun	34%	100%
	3 - 5 Tahun	16%	
	> 5 Tahun	50%	
Pendidikan terakhir	SMA	26%	100%
	SMK	48%	
	D3	10%	
	D4	2%	
	S1	14%	

Sumber: Olah data penulis (2024)

Dalam penelitian ini responden laki-laki menguasai 92% di divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang dalam penelitian ini, dibandingkan hanya 8% responden perempuan. Data menunjukkan bahwa 58% karyawan memiliki usia 20 sampai 30 tahun, 30% memiliki usia 31 sampai 40 tahun, 4% memiliki usia 40 sampai 50 tahun, dan 8% berusia di atas 50 tahun. Kelompok responden terbesar (48%), dalam hal pendidikan, memiliki latar belakang sekolah kejuruan. Terkait masa kerja, 50% responden telah bekerja lebih dari lima tahun. Kesimpulannya mayoritas responden di divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang merupakan laki-laki

memiliki usia 20 sampai 30 tahun, telah menyelesaikan sekolah kejuruan, dan telah bekerja selama lebih dari lima tahun.

Uji Validitas

Uji validitas Pearson diterapkan untuk memperkirakan keakuratan perangkat dalam mengukur target yang diinginkan. Menurut Sugiyono dalam Rosita et al., (2021) kuesioner dapat dikatakan valid jika setiap item pertanyaannya dapat mengungkapkan dan mengidentifikasi elemen yang ingin diukur oleh kuesioner. Artinya survei dapat diterima apabila nilai r hitung > dari nilai r yang terlihat pada tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel				
	Disiplin	Beban	Kinerja	R Tabel	Keterangan
1	0,565	0,658	0,602	0,278	Valid
2	0,745	0,775	0,529	0,278	Valid
3	0,812	0,595	0,598	0,278	Valid
4	0,605	0,804	0,484	0,278	Valid
5	0,819	0,790	0,470	0,278	Valid
6	0,629	0,500	0,603	0,278	Valid
7	0,695	0,686	0,466	0,278	Valid
8	0,742	0,708	0,474	0,278	Valid
9	0,612	0,534	0,618	0,278	Valid
10	0,531	0,592	0,431	0,278	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, (2024)

Pada data tabel 4. setelah diamati nilai r hitung pada setiap variabel melebihi nilai r tabel, hal tersebut menyatakan bahwa data yang diolah bernilai valid dan data dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Maksud dari uji reliabilitas adalah guna menilai sejauh mana kestabilan suatu angket. Dalam penelitian ini, Cronbach's alpha diterapkan guna mengevaluasi reliabilitas. Sebuah variabel diakui akurat jika nilai Cronbach's alpha-nya > 0,60 (Rosita et al., 2021).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,863	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja	0,861	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,833	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, (2024)

Diketahui Cronbach Alpha > 0,60 mengacu pada hasil uji reliabilitas komponen ketiga ini. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut dapat dikatakan dapat diandalkan dalam mengukur disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Uji normalitas diterapkan dengan mengaplikasikan uji Kolmogorov-Smirnov dan analisis plot distribusi normal. Tujuan uji normalitas agar memastikan bahwa variabel independen dan dependen pada model regresi berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (Yusuf Alwy et al., 2024). Berikut hasil pengujian yang dijalankan pada SPSS versi 25:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.37345023
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.060
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, (2024)

Nilai residual mengikuti distribusi normal, capaian uji normalitas dengan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolonieritas

Maksud dari uji multikolonieritas adalah guna mengidentifikasi adanya keterkaitan linier yang sangat kuat antara variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah multikolonieritas. Keputusan mengenai adanya multikolonieritas dapat diambil berdasarkan nilai VIF dan toleransi. Jika toleransi lebih besar dari 0,10 maka tidak mengalami multikolonieritas. Multikolonieritas terjadi bila toleransinya kurang dari 0,10. Demikian pula multikolonieritas tidak terjadi pada bilangan VIF yang kurang dari 10, namun terdeteksi pada bilangan VIF yang lebih besar dari 10 (Yusuf Alwy et al., 2024).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.403	8.447		3.836	.000		
X1 Disiplin Kerja	.535	.202	.459	2.653	.011	.613	1.631
X2 Beban Kerja	-.500	.229	-.378	-2.187	.034	.613	1.631

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, (2024)

Hasil di atas memaparkan nilai toleransi kedua variabel independen dengan $0,613 > 0,10$, dan nilai VIF kedua variabel independen sebesar $1,631 < 10$. sehingga dinyatakan multikolonieritas tidak terjadi.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk memeriksa bilamana varians variabel-variabel pada model regresi berbeda antara observasi. Fenomena heteroskedastisitas seharusnya tidak mengalami dalam model regresi tersebut. Uji glejser digunakan sebagai mendeteksi adanya heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$, maka dapat dinyatakan terdapat heteroskedastisitas. (Yusuf Alwy et al., 2024).

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.252	5.639		.222	.825
X1 Disiplin Kerja	.085	.135	.117	.630	.532
X2 Beban Kerja	-.007	.153	-.008	-.043	.966

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, (2024)

Tidak terjadi heteroskedastisitas, sesuai dengan hasil output diatas, dimana nilai Sig variabel disiplin dan beban sebanyak 0,532 > 0,05 dan 0,966 > 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah mencari jumlah total variabel independen pada suatu variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.403	8.447		3.836	.000		
X1 Disiplin Kerja	.535	.202	.459	2.653	.011	.613	1.631
X2 Beban Kerja	-.500	.229	-.378	-2.187	.034	.613	1.631

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, (2024)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2x_2$$

$$Y = 32,403 + 0,535X_1 - 0,500$$

Persamaan regresi dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Konstanta 32,403 memperlihatkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat 32,403 satuan jika disiplin dan beban kerja tetap.
2. Koefisien 0,535 (X1) menunjukkan bahwa peningkatan disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,535, atau 53,5%.
3. Koefisien -0,500 (X2) memperlihatkan kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,500, atau 50%, dengan setiap kenaikan satu satuan beban kerja.

Uji t Parsial

Uji t bertujuan memeriksa secara parsial dampak disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. H1 diterima jika nilai Sig < 0,05, dan H0 diterima jika nilai Sig > 0,05. Selanjutnya nilai t hitung menunjukkan adanya pengaruh variabel-variabel tersebut jika nilai t hitung > t tabel dan t hitung < t tabel tidak berpengaruh (Yusuf Alwy et al., 2024).

Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.403	8.447		3.836	.000		
X1 Disiplin Kerja	.535	.202	.459	2.653	.011	.613	1.631
X2 Beban Kerja	-.500	.229	-.378	-2.187	.034	.613	1.631

a. Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, (2024)

Capaian uji t yang ditunjukkan pada tabel 10 menunjukkan bahwa hipotesis diterima disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan, Hal ini ditunjukkan pada nilai t sebesar (2,653 > 2,011), signifikansi sebesar 0,011 < 0,05. Sedangkan Beban kerja terhadap kinerja karyawan signifikansinya sebesar 0,034 < 0,05 dan nilai t hitungnya sebesar -2,187 atau nilai absolut sebesar 2,187 > 2,011, maka kesimpulan uji parsial variabel Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji f Simultan

Uji f diterapkan untuk mengidentifikasi apakah variabel independen (X1 dan X2) memberikan pengaruh secara bersama pada variabel dependen (Y) Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan variabel X1 dan X2 lebih besar dari f tabel. (Yusuf Alwy et al., 2024).

Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.403	8.447		3.836	.000		
X1 Disiplin Kerja	.535	.202	.459	2.653	.011	.613	1.631
X2 Beban Kerja	-.500	.229	-.378	-2.187	.034	.613	1.631

a. Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, (2024)

Nilai signifikansi berdampak pada X1 dan X2 terhadap Y secara simultan adalah (0,031 < 0,05), dengan nilai f hitung sebesar 3,754 yang melebihi f tabel sebesar 3,19. maka H3 diterima karena memperlihatkan disiplin kerja dan beban kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan di divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang.

Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi yaitu menentukan kontribusi relatif disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap penjelasan varians atau pergeseran kinerja pegawai (Y). Koefisien determinasi yang lebih tinggi memperlihatkan kedua variabel independen jika memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.371 ^a	.138	.101	6.508
a. Predictors: (Constant), X1 Disiplin kerja, X2 Beban kerja				
b. Dependent Variable: Y Kinerja karyawan				

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, (2024)

Tabel 12 menunjukkan koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,138, yang berarti disiplin kerja dan beban kerja berdampak sebesar 13,8% terhadap kinerja karyawan PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang, sementara 87,2% terdampak oleh variabel lain yang tidak dianalisis.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang, dengan nilai t hitung sebesar (2,653 > 2,011) dan signifikansi (0,031 < 0,05) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang. Temuan ini sesuai pada penelitian terdahulu (Pertiwi & Savitri, 2021) yang menegaskan bahwa kebiasaan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya di kantor Kabupaten Cirebon.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui beban kerja berdampak negatif lalu berpengaruh pada kinerja karyawan di sektor pabrik PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang, nilai t hitungnya sebesar -2,187 atau nilai absolut sebesar 2,187 > 2,011 dan tingkat signifikansi (0,034 < 0,05) sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima, sehingga disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada divisi fiber plant PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang. Temuan ini selaras dengan studi sebelumnya (Lestari et al., 2020), bahwasanya beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja (X₁), beban kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) saling terkait, berdasarkan data SPSS versi 25. H₃ diterima dan H₀ ditolak, dengan nilai F hitung 3,754 (lebih dari 3,19) dan signifikansi 0,031 (kurang dari 0,05). Studi ini menyatakan disiplin kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Asia Pacific Fibers Tbk Karawang, sejalan dengan temuan (Batara et al., 2023) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju.

5. Penutup

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa:

1. Disiplin Kerja (X₁) memiliki pengaruh secara signifikan dan positif, disiplin kerja yang buruk cenderung menurunkan kinerja, sementara disiplin yang baik dapat meningkatkannya.
2. Beban kerja (X₂) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lebih besar beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan, dan jika beban kerja semakin kecil maka kinerja karyawan akan semakin besar.

3. Disiplin Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan (Y). dapat disimpulkan menjaga disiplin kerja dan mengendalikan beban kerja secara setara akan meningkatkan kinerja pada karyawan.

Implikasi

Beberapa faktor penting dapat dijadikan pertimbangan berdasarkan penelitian penulis. Salah satunya adalah untuk memaksimalkan kinerja, karyawan harus memperhatikan cara menangani disiplin kerja dan beban kerja guna meningkatkan disiplin kerja dan mengendalikan beban kerja secara setara, perusahaan juga dapat membantu dalam memikirkan penyesuaian jadwal dan pembagian tugas.

Salah satu kekurangan penelitian ini adalah belum menjelaskan secara pasti dampaknya terhadap kinerja secara keseluruhan atau mengidentifikasi seluruh elemen yang berdampak pada kinerja karyawan. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan model kerangka berpikir alternatif atau melakukan pengamatan lebih lanjut terhadap aspek-aspek lain yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Afna, N., & Anwar, H. (2022). Analisis beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 72–81. <https://core.ac.uk/download/pdf/542938715.pdf>.
- Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, & Catur Harjo. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>.
- Andriani, N. Y., Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah. *Jurnal Pengabdian Hasil Diseminasi*, 1(01), 23–28. <https://ip2i.org/jip/index.php/haspi/article/view/22%0Ahttps://ip2i.org/jip/index.php/haspi/article/download/22/38>.
- April, N. (2024). *Perilaku Dalam Organisasi Individu Kasful Anwar Jamrizal Jamrizal manusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang prilaku , struktur dan*. 2(2).
- Batara, A. F., Halim, A., & Junaeda. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 326–334.
- Dewi, I. G. A. A. O. (2021). Mendiskusikan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian Dalam Penyusunan Disertasi : Sebuah Kajian Teoritis. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 31–39. <https://doi.org/10.22225/kr.13.1.2021.31-39>.
- Dewi, T., Pertiwi, W., & Yuliawati, J. (2023). Implementation of Work Discipline That Affects Employee Performance in the General Administrative Services Section in the Pebayuran District Office Bekasi District. *Edutran Business and Management*, 1(1), 69–76. <https://doi.org/10.59805/ebm.v1i1.27>.
- Djulyiana, I., Karnama, M. M., Manajemen, P. S., Buana, U., & Karawang, P. (2024). *EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CITRA KEBUN MAS RESIDENTIAL MARKETING OFFICE IN EAST KARAWANG*. 7, 206–207.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>.
- Garaika, G., Margahana, H., & Purwanto, P. (2019). Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang

- Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 133–141. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>.
- Gatto, P. A., & Awangga, R. M. (2023). Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means. Penerbit Buku Pedia.
- Ginting, J. B., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ghim Li Indonesia Di Kota Batam. *Jesya*, 6(2), 1752–1760. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1101>.
- Handika, F. S., Yuslistyari, E. I., & Hidayatullah, M. (2020). Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Operator Produksi Di Pd. Mitra Sari. *Jurnal InTent*, 3(2), 82–89. Retrieved from <http://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/intent/article/view/953/543>
- Hardai Hasibuan, A. P., Ginting, R., & Effendi, I. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian di Sumatera Utara. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1), 10–17. <https://doi.org/10.31289/agrisains.v1i1.212>.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>.
- Josviranto, M. (2022). Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(1), 165. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i1.895>.
- Kadarmanta, R. A., Sos, S., & Si, M. (2024). *Perilaku Organisasi Dalam Organisasi Berbasis Kinerja Penerbit Cv.Eureka Media Aksara*. <https://repository.penerbiteureka.com/publications/567940/perilaku-organisasi-dalam-organisasi-berbasis-kinerja%0Ahttps://repository.penerbiteureka.com/media/publications/567940-perilaku-organisasi-dalam-organisasi-ber-4e283e02.pdf>.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>.
- Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang Haerul Anzani, P., Mulya Karnama, M., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At The Population And Civil Registration Office Of Karawang Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5776–5784. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Malasari, Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 7338–7348. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Mantik, J., Indra Pratama, R., Pertiwi, W., Yuliawati, J., Buana, U., Karawang, P., Ronggo, J., Sirnabaya, W., & Karawang, K. (2022). Implementation of Work Discipline in Improving Employee Performance in the Disciplinary Section of Perum Peruri. *Jurnal Mantik*, 6(1), 440–447.
- Mu`tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>.
- Muhammad, M. (2021). Muhammad Muslim : “ Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention ... ” 427. *Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435.
- Pertiwi, W., & Savitri, C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 63–77.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1), 104–114. <https://doi.org/10.36694/jimat.v13i1.397>.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>.
- Samsudin., S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia*, 9(1), 23.
- Sanggrama Arya Kencana, B., & Warpindyastuti, L. D. (2024). Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tower Bersama Grup Jakarta. *CIDEA Journal*, 3(1), 156–167. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v3i1.1916>.
- Sari, N., Rivai Zainal, V., & Nawangsari, L. C. (2023). The Effect of Training and Work Discipline on Employees Performance at PT. Astra Honda Motor. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science (DIJEMSS)*, 4(3), 410–414. <https://dinastirpub.org/DIJEMSS>.
- Syah, A. (2021). *ETOS KERJA DAN KEPEMIMPINAN ISLAM*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Sulistyaningsih, E., Pertiwi, W., & Yuliawati, J. (2023). Implementation Of Employee Work Discipline At BPR NBP 32 Karawang. *Edutran Business and Management*, 1(1), 8–16. <https://doi.org/10.59805/ebm.v1i1.29>.
- W. Yudiatmaja, et., al. (2021). The Journal of Behavioral Science (TJBS). *The Journal of Behavioral Science*, 16(1), 85–100.
- Wulandari, R. D., Sabrina, R., & Rambe, M. F. (2020). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Era Pandemi Covid-19. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 59–72. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Yusuf Alwy, M., Herman, H, T., Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal on Education*, 06(02), 13331–13344.