

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TANJUNG MUTIARA PERKASA

Raymond¹⁾, Dian Lestari Siregar²⁾, Anggia Dasa Putri³⁾, Mohamad Gita indrawan⁴⁾, Jontro Simanjuntak⁵⁾

^{1,3,4}Universitas Batam, Kota Batam

^{2,5}Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional, Kota Batam
email: darayaja@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa, dengan dengan Structural Equation Modeling (SEM). Dan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan hasil pengujian untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan,

Keywords: *Disiplin; Beban kerja; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kolerasi antara tiga elemen kunci, antara lain kapasitas, semangat karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta etos kerja dan tingkat tanggung jawabnya. Semakin signifikan masing-masing faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut (Ramadhani et al., 2022).

Berkurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan akan berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas karyawan, serta berdampak negatif pada perusahaan tersebut. Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan dapat melakukan banyak hal, salah satunya adalah menerapkan kedisiplinan, karena karyawan yang disiplin akan melakukan pekerjaan dengan baik.

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat

penting karena akan menghasilkan mutu pekerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. (Wairooy, 2017).

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi. Untuk menciptakan disiplin dalam sebuah perusahaan, tidak hanya diperlukan tata tertib atau peraturan yang jelas, tetapi juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, prosedur, atau tata kerja yang mudah dipahami oleh setiap pekerja.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, pekerja diharuskan atau dituntut untuk memenuhi tujuan dan memenuhi target perusahaan. Kinerja karyawan perusahaan akan terpengaruh jika mereka diberi tugas yang terlalu banyak. Begitu juga sebaliknya, jika seorang karyawan diberi tugas yang terlalu ringan, itu juga akan membuat perusahaan

menjadi tidak efisien. Jumlah karyawan yang sebenarnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dapat dihitung berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan.

Hal ini dapat dicapai melalui pengukuran beban kerja sehingga karyawan dapat bekerja sesuai kemampuan terbaik mereka. Dengan kata lain, perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja yang akan diberikan kepada pekerjanya dan perusahaan harus menganalisis beban kerja yang dialami oleh karyawannya agar dapat membantu mengurangi stres dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan, serta beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan. (Qoyyimah et al., 2020)

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan di Batam yaitu PT. Tanjung Mutiara Perkasa yang bergerak dibidang jasa konstruksi. Perusahaan ini selalu menetapkan target yang berlaku untuk seluruh karyawan, namun pencapaian targetnya masih sering tidak stabil dan tidak selalu terpenuhi karena banyaknya produksi yang harus dikerjakan atau diselesaikan.

Berdasarkan survey awal dapat ditemukan bahwa karyawan masih belum mampu melakukan kinerja yang maksimal untuk perusahaan sehingga pencapaian targetnya perbulannya menurun, tentunya hal ini berdampak pada kinerja karyawannya.

Berdasarkan deskripsi permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah studi kasus dengan metode deskriptif, Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden mengenai pengaruh Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menurut(Sugiyono, 2017), Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulis.

Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Lokasi dalam penelitian ini di Kota Batam dengan Populasi penelitian yang diteliti adalah karyawan PT. Tanjung Mutiara Perkasa, Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Besaran sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 100 sampel

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran skala Likert. Skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Netral
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

Berdasarkan sifatnya, penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Di dalam penelitian ini data yang digunakan berupa angka yang akan dianalisa

menggunakan metode statistika. Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada, dari data yang dikumpulkan tahapan selanjutnya akan dilakukan pengujian validitas dan reabilitas.

Pengujian Validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor. Butir pernyataan akan di gugurkan jika nilai factor loading kurang dari 0,5 dan akan dipertahankan jika lebih dari atau sama dengan nilai cut-off, Uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Nilai reliabilitas antara 0,6 sampai 0,7 adalah cukup baik, dan jika melebihi nilai 0,8 maka reliabilitasnya baik, Pengujian hipotesis akan diuji dengan Structural Equation Modeling (SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut (Ghozali, 2014) Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model dengan indikator refleksif dievaluasi melalui Convergent Validity dari indikator pembentuk konstruk laten. Convergent Validity dapat dilihat dari korelasi antara score item atau indikator dengan score lonstruknya. Indikator individu dianggap realible jika memiliki nilai korelasi diatas 0.50. dan berdasarkan hasil pengujian yang outer loading tidak perlu dilakukan modifikasi karena keseluruhan indikator variabel penelitian, keseluruhan nilainya berada diatas 0.05.

Menurut(Ghozali, 2014) Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika Composite Reliability nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 2.

Dapat dilihat nilai Composite Reliability antara lain, 0.975, 0.976 dan 0.975 sedangkan nilai Average variance extracted (AVE) untuk seluruh variable memiliki nilai 0.884, 0.909 dan 0.908.

Tabel 1. Nilai *Composite Reliability* dan AVE

Variabel	Composite reliability (rho_c)
Disiplin	0.812
Beban	0.788
Kinerja	0.827

Berdasarkan hasil data pada tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian dalam penelitian ini adalah lebih dari > 0.7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi nilai *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau baik

Tabel 2. Nilai Average variance extracted (AVE)

Varibel	Average variance extracted (AVE)
Disiplin	0.640
Beban	0.691
Kinerja	0.694

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *average variance extracted* untuk Semua variabel telah memenuhi nilai lebih dari > 0,5 sebagai mana kriteria yang direkomendasikan. menunjukkan bahwa alat pengukuran yang dibangun mampu mengukur konstruk yang dituju dengan baik, sehingga alat pengukuran sudah dianggap tepat.

Berdasarkan hasil pengujian pada dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapat nilai *P Value* antara harga terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0.302 lebih besar dari 0,05 dan hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis satu dalam penelitian ini ditolak,
2. Berdasarkan hasil pengujian untuk beban kerja terhadap kinerja karyawan hasil pengujian didapat nilai *p value* antara harga terhadap beban kerja diperoleh nilai *p value* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan ada beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tanjung Mutiara Perkasa, maka hipotesis satu dalam penelitian ini ditolak,
2. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tanjung Mutiara Perkasa, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Tanjung Mutiara Perkasa yang telah bersedia menjadi tempat penelitian ini, serta semua pihak yang membantu kegiatan ini sehingga berjalan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2014). *Struktur Equation Modeling Metode Alternatif Dengan partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Indrawan, M. G., Raymond, & Siregar, D. L. (2021). Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan smartphone samsung di kota Batam. *Jurnal Ekobistek*, 10(2), 81–87.
- Raymond. (2019). Pembinaan Perencanaan Pemasaran Produk Bagi Anggota Pkk Asoka Dikota Batam. *Jurnal Pengabdian Barelang*, 1(01), 1. <https://doi.org/10.33884/jpb.v1i01.952>
- Raymond, & Siregar, D. lestari. (2021). Pembinaan Perencanaan Pemasaran Bagi Pedagang Obat Tradisional Di Kota Batam. *Jurnal Pengabdian Barelang*, 3(02), 53–56. <https://doi.org/10.33884/jpb.v3i02.3683>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif*. Alfabeta.
- Suardi. (2011). Menuju Kepuasan Pelanggan Melalui Penciptaan Kualitas Pelayanan. Semarang: Politeknik Negeri Semarang. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora.*, Vol. 11(1)(1), 51–58.
- Tjiptono. (2014). *Pemasaran Jasa*. Gramedia.
- Umar, H. (2014). Faktor-faktor yang Memengaruhi Loyalitas Pelanggan pada Penerbangan Low Cost Carrier. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 1(2), 127. <https://doi.org/10.54324/j.mtl.v1i2.13>

Vukmir, R. (2006). Customer Satisfaction.
*Internasional Journal of Health Care
Quality Assurance.*