

---

---

**Jejak Artikel:**

Unggah: 24 Mei 2023;

Revisi: 24 Mei 2023;

Diterima: 27 Mei 2023;

Tersedia Online: 10 April 2024

## **Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex**

**Nani Hartati Sihotang<sup>1</sup>, Asron Saputra<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Putera Batam

[pb190910076@upbatam.ac.id](mailto:pb190910076@upbatam.ac.id)

*This study aims to analyze the effect of workload, work discipline, and job satisfaction on employee performance at PT Volex. The type of research used is descriptive with a quantitative approach. The population used is all employees who work as production operators in the ICA department at PT Volex in 2023 with a total of 112 employees with sampling based on saturated sampling, using a questionnaire distributed to PT Volex employees. The collected data were analyzed using multiple linear regression methods which were tested involving data quality tests, classic assumption tests, influence tests and hypothesis tests, to determine the effect of workload, work discipline, and job satisfaction variables on employee performance. Findings in multiple linear regression analysis can show that workload has a positive relationship with a magnitude of 26.2% on employee performance. Work discipline has a positive relationship with a magnitude of 21.2% on employee performance. Job satisfaction has a positive relationship with a magnitude of 34.1% on employee performance. The findings of the analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ) that the level of employee performance can be explained by workload, work discipline and job satisfaction of 72.5%. The research results in the hypothesis testing carried out can show that workload, work discipline and job satisfaction partially or simultaneously can provide a positive and significant relationship to employee performance.*

**Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, PT Volex, Workload, Work Discipline**

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia perusahaan memiliki potensi menjadi salah satu komponen berharga yang mendekatkannya dengan pencapaian sebuah pencapaian. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia terdiri kombinasi pikiran, perasaan, dan tindakan yang, apabila dikelola dengan efektif, dapat secara aktif berkontribusi pada pertumbuhan bisnis, mereka menuntut manajemen yang berbeda dari aset lainnya. Merupakan kepentingan terbaik bisnis apa pun untuk memiliki personel dengan kinerja setinggi mungkin. Karyawan perusahaan adalah sumber daya yang paling signifikan (Hammar, 2023:42).

Beban kerja menurut Sari & Luturlean (2022:265) mengacu pada kuantitas tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh orang atau unit organisasi dalam jumlah waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan temuan observasi tersebut, jelas bahwa penambahan jam kerja yang diberikan kepada pekerja merupakan penyumbang utama masalah beban kerja di PT Volex. Jam kerja reguler PT Volex adalah sebagai berikut:

---

<sup>1</sup>Coressponden: Nani Hartati Sihotang. Universitas Putera Batam. Jl. Raden Patah No.12A, Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. [Pb190910076@upbatam.ac.id](mailto:Pb190910076@upbatam.ac.id)

**eCo-Buss**

**Tabel 1. Jam Kerja Karyawan PT Volex 2023**

No	Shift Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
1	Shift 1	07.00 WIB-16.00 WIB	12.00 WIB-13-00 WIB
2	Lembur Shift 1	16.00 WIB-20.00 WIB	18.00 WIB-18.30 WIB
3	Shift 2	16.00 WIB-01.00 WIB	18.00 WIB-19.00 WIB
4	Lembur Shift 2	01.00 WIB-05.00 WIB	03.30 WIB-04.00 WIB

Sumber: PT Volex (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh bahwasanya karyawan karyawan PT Volex bekerja dengan 2 *shift* secara bergantian setiap minggunya. Namun, ada beberapa pekerja yang tetap bekerja melebihi batas waktu yang telah ditetapkan karena diharuskan lembur untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dampak dari beban kerja yang berlebihan adalah beberapa karyawan merasa pusing saat bekerja, sehingga mereka tidak dapat menjalankan tugas dengan lancar.

Disiplin kerja menurut Vallennia *et al.* (2020:40) adalah salah satu komponen terpenting dari tanggung jawab operasional organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya, yang sangat penting. Permasalahan disiplin kerja, dimana berdasarkan data yang diperoleh langsung pada PT Volex didapatkan bahwasanya absensi karyawan yang belum dapat memaksimalkan disiplin kerja. Adapun data absensi karyawan PT Volex dari Januari sampai dengan Desember pada tahun 2022 dapat diperlihatkan sebagai berikut:

**Tabel 2. Absensi Karyawan PT Volex 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
			Izin	Sakit	Alpa	
1	Januari	112	10	7	9	26
2	Februari	112	11	9	5	25
3	Maret	112	19	11	6	36
4	April	112	17	2	3	22
5	Mei	112	5	19	19	43
6	Juni	112	9	22	22	53
7	Juli	112	10	12	5	27
8	Agustus	112	4	9	7	20
9	September	112	13	12	11	36
10	Oktober	112	17	17	10	44
11	November	112	21	25	16	62
12	Desember	112	12	18	12	42

Sumber: PT Volex (2023)

Temuan pada tabel 2 diatas, terlihat bahwa absensi karyawan PT Volex pada tahun 2022 dengan jumlah 112 pekerja belum optimal. Penyebabnya adalah kurangnya disiplin dari sebagian karyawan di PT Volex dalam menjalankan tugas mereka. Pekerja tertentu sering mengambil absen untuk apa yang tampaknya tidak ada alasan sama sekali. Selain itu, terdapat pekerja yang tidak sesuai dengan standar bisnis, yang berdampak buruk pada keseluruhan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan, yang dimana jika karyawan tersebut berhalangan hadir serta karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan maka target perusahaan tidak bisa tercapai. Dengan demikian, PT Volex diharapkan agar dapat memberikan penegasan kepada karyawan yang kurang disiplin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Volex.

Kepuasan menurut Hariana (2021:172) terhadap pekerjaannya dapat diukur dengan membandingkan kuantitas imbalan yang sebenarnya mereka dapatkan dengan harapan mereka. *Turnover* karyawan di PT Volex diidentifikasi sebagai sumber ketidakpuasan di tempat kerja berdasarkan data internal yang dikumpulkan antara tahun 2018 dan 2022. Adapun data *turnover* karyawan PT Volex dapat diperlihatkan sebagai berikut:

**Tabel 3. Turnover Karyawan PT Volex 2023**

Tahun	Keluar	Masuk	Total Karyawan	Persentase (%)
2018	12	10	135	8.89
2019	23	14	126	18.25
2020	12	15	129	9.30
2021	15	4	118	12.71
2022	10	4	112	8.93

Sumber : PT Volex (2023)

Temua pada tabel 3 diatas, bahwasanya terdapat karyawan yang risen, hal ini dikarenakan ketidakpuasan karyawan bekerja yang disebabkan tidak adanya bonus tahunan yang diberikan oleh PT Volex. Selain itu, terdapat pula karyawan yang beranggapan bahwa kerja sebagai operator produksi pada PT Volex tidak adanya jenjang karir yang diberikan, yang dimana karyawan bekerja sebagai operator produksi sampai kontrak abis sehingga menyebabkan kebosanan pada karyawan tersebut. Dengan demikian diharapkan PT Volex dapat memberikan lembur serta jenjang karir kepada karyawan hal ini dilakukan agar karyawan lebih merasa puas dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada kuantitas dan kualitas output dan layanan yang diberikan oleh seorang karyawan. Jumlah total upaya individu dan tingkat keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan mereka selama periode waktu tertentu, diukur berdasarkan kriteria yang relevan seperti norma industri (Paparang *et al.*, 2021:119). Kinerja pada PT Volex masih dikatakan menurun, hal ini disebabkan dimana target yang diberikan kepada karyawan selama tahun 2022 belum tercapai. Adapun dapat yang diperoleh langsung pada PT Volex terkait jumlah produksi yang diperlihatkan sebagaimana pada dibawah ini:

**Tabel 4. Kinerja Karyawan PT Volex 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
1	Januari	112	201.432	210.443	95.72%
2	Februari	112	226.789	234.564	96.69%
3	Maret	112	210.489	223.445	94.20%
4	April	112	238.659	247.665	96.36%
5	Mei	112	230.471	234.900	98.11%
6	Juni	112	253.673	267.872	94.70%
7	Juli	112	259.498	262.197	98.97%
8	Agustus	112	266.589	273.459	97.49%
9	September	112	261.034	269.942	96.70%
10	Oktober	112	277.921	283.896	97.90%
11	November	112	271.338	275.343	98.55%
12	Desember	112	276.567	290.329	95.26%

Sumber: PT Volex (2023)

Temuan pada tabel 4 diatas, kinerja karyawan pada PT Volex belum mengarahkan kepada pencapaian yang maksimal, hal ini disebabkan tidak dapat tercapainya target yang diberikan selama pada tahun 2022. Dari pernyataan tersebut kinerja yang belum maksimal dikarenakan terdapat suatu masalah yang belum sepenuhnya dapat terselesaikan, dimana akan mengakibatkan perubahan perilaku karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu PT Volex diharuskan dapat menyelesaikan dengan segera terhadap permasalahan yang ada agar karyawan dapat memaksimalkan kinerja nya sehingga perusahaan bisa dapat keuntungan yang lebih.

### Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tanggung jawab kerja yang dilakukan yang menunjukkan berapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh sejumlah pekerja tertentu di area tertentu. Beban kerja adalah perbedaan antara apa yang mampu dilakukan orang dan berapa banyak pekerjaan yang harus mereka lakukan (Indrajaya, 2023).

Beban kerja mengacu pada kuantitas tugas atau tujuan yang harus dipenuhi dalam jangka waktu tertentu. Ketika ada terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, karyawan tidak suka datang ke tempat kerja. Beban kerja dalam suatu organisasi merujuk pada total tugas yang harus dilakukan dalam periode waktu yang ditentukan (Alfian & Guswinta, 2023:656).

Beban kerja adalah hubungan antara persyaratan pekerjaan, pengaturan di mana pekerjaan itu dilakukan, dan keterampilan, tindakan, dan gagasan karyawan tentang pekerjaan itu. Beban kerja pekerja meningkat ketika mereka diberi terlalu banyak pekerjaan untuk dilakukan dalam periode tertentu (Frisnawati & Rahmadinata, 2023:38).

Mengutip penjelasan sebelumnya, menyimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas yang diberikan kepada seseorang yang berada di atas kemampuannya, sehingga pekerjaan mereka tidak dapat diselesaikan dengan baik atau tepat waktu. Artinya beban kerja yang didapat karyawan perlu dihitung agar sesuai dengan pekerjaan yang dapat dilakukan dengan baik.

Menurut Vania Sally Nabila (2022:2791) menjelaskan bahwa beban kerja memiliki indikator sebagai berikut:

1. Target yang harus di capai
2. Kondisi pekerjaan
3. Standar Pekerjaan

### **Disiplin Kerja**

Disiplin di tempat kerja mengacu pada kepatuhan dan penerimaan pekerja terhadap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin itu konsisten dan mengikat, memaksa pekerja untuk mematuhi kebijakan dan prosedur tertulis untuk mencapai tujuan perusahaan (Vinando & Saputra, 2022).

Disiplin kerja adalah sikap atau ketetapan hati seorang karyawan untuk mengikuti dan mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penyesuaian diri setiap orang karyawan terhadap semua tanggung jawabnya akan menghasilkan karyawan yang tertib dan bebas dari gangguan (Uswatun Chassanah, 2023:34).

Disiplin di tempat kerja merujuk pada perilaku seseorang yang sesuai dengan norma, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan di tempat kerja tersebut. Tempat kerja yang produktif dan profesional sangat bergantung pada disiplin kerja. Karena adanya hubungan timbal balik yang tepat antara kedua belah pihak maka disiplin kerja dapat terwujud (Huzaimah & Wildan, 2023:81).

Seperti dijelaskan di atas, menyimpulkan bahwa disiplin kerja sebagai kesesuaian dengan aturan serta pada petunjuk dengan telah ditetapkan dalam bisnis untuk menggerakkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan fungsi masing-masing tanpa menggunakan alat apapun. bentuk tekanan merupakan disiplin kerja.

Menurut Yughi *et al.* (2022:642) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki indikator yang dijelaskan dibawah ini:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan pada suatu pekerjaan merupakan kesan menyenangkan atau menikmati suatu pada pekerjaan seseorang. Ketika pekerjaan seorang karyawan memiliki kualitas yang baik dan merasa itu sejalan dengan harapan, keinginan, dan nilai-nilai mereka, saat itulah kepuasan kerja mungkin muncul (Hairunnisa & Ali, 2023:2026).

Kepuasan terhadap pekerjaan seseorang dapat didefinisikan sebagai reaksi positif terhadap pekerjaan seseorang. Emosi positif tersebut meliputi rasa senang, puas, bangga, dan rasa berhasil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kepuasan kerja juga dapat berdampak positif bagi kesejahteraan psikologis seseorang, seperti meningkatkan kepercayaan diri dan kesejahteraan emosional (Suryawan & Salsabilla, 2022:2).

Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan umumnya merasa tentang pekerjaan mereka. Hal ini mengilustrasikan perbedaan antara jumlah yang benar-benar mereka anggap perlu dikeluarkan. Kepuasan kerja sebagai suasana hati yang baik terhadap pekerjaan yang berasal dari mengevaluasi bagaimana segala sesuatunya berjalan di tempat kerja (Hasanah & Dewi, 2023).

Berdasarkan konsep tersebut, dapat disimpulkan bahwa keyakinan seseorang tentang pekerjaan yang baik atau buruk berhubungan dengan kepuasan kerjanya. Kepuasan pada pekerjaan berkaitan dengan perasaan baik seseorang tentang tempat di mana dia bekerja, berdasarkan apa yang dipikirkan setiap pekerja tentang pekerjaan itu.

Menurut Pramaisela & Wahyuati (2022:7) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja memiliki indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung
3. Gaji atau upah yang pantas
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
5. Rekan sekerja yang mendukung

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja mengacu pada pencapaian hasil yang diinginkan, baik secara kualitas maupun kuantitas, oleh pekerja sebagai konsekuensi langsung dari upaya mereka untuk melaksanakan kewajiban dan tugas yang telah didelegasikan kepadanya. Organisasi dapat mencapai tujuannya dan keberhasilan merupakan fungsi dari seberapa baik dan sejauh mana seorang karyawan menjalankan tugas yang telah ditetapkan (Alfian & Guswinta, 2023:656).

Kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa baik karyawan melaksanakan tugasnya dan seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja adalah melaksanakan hal-hal yang telah direncanakan. Individu dengan keterampilan, motivasi, dan minat yang diperlukan melaksanakan kinerja (Vinando & Saputra, 2022).

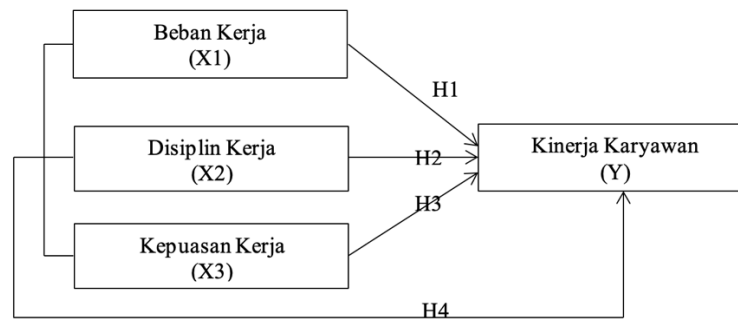
Kinerja di tempat kerja merupakan salah satu pendekatan untuk memikirkan kinerja seorang karyawan dengan mempertimbangkan cara mereka melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah didelegasikan kepadanya bersama dengan tugas itu sendiri (Suryawan & Salsabilla, 2022:3).

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah jumlah total dari hasil yang dihasilkan oleh orang dan tim dalam bisnis atau organisasi selama jangka waktu tertentu. Sejauh mana seseorang atau tim mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan dapat disimpulkan dari hasil ini. Tujuan organisasi atau perusahaan harus diperhitungkan saat merumuskan kriteria pekerjaan.

Menurut Wulandari & Wasiman (2020:132) berikut merupakan indikator pada kinerja karyawan:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kemandirian
5. Komitmen

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Hipotesis adalah anggapan atau penjelasan awal dari temuan penelitian. Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.
- H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.
- H3 : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.
- H4 : Beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.

## Metode

Metode penelitian dengan deskriptif serta kuantitatif dapat dipergunakan pada kajian yang dilakukan. Tujuan utama penelitian deskriptif adalah memberikan gambaran atau penjelasan mengenai fenomena yang telah diamati dalam suatu kelompok atau contoh populasi. Pendekatan kuantitatif menurut penjelasan dari Sugiyono (2019:17) menegaskan bahwa pada teknik dengan penelitian kuantitatif dipergunakan untuk dilihat sebagai pendekatan peneylidikan yang berpijak dengan satu konsep positivisme. Saat menguji hipotesis, ini digunakan untuk menguji populasi serta data sampel. Dengan menggunakan pendekatan ini, akan dimungkinkan untuk memilih apa yang sebenarnya perlu diungkapkan, bersama dengan informasi yang komprehensif dan memadai.

Populasi adalah sekelompok hal yang memiliki ciri-ciri umum tertentu dan dapat dianalisis untuk suatu tujuan tertentu oleh seorang peneliti. Populasi dapat berupa individu, kelompok, atau objek dalam suatu wilayah atau lingkup yang ditentukan oleh peneliti. Penting bagi peneliti untuk menentukan populasi yang akan diteliti agar dapat mengambil sampel yang representatif dan membuat kesimpulan yang valid dari hasil penelitian (Sugiyono, 2019:127). Pada penjelasan yang telah dapat disampaikan sebelumnya sehingga populasi yang dapat dipergunakan pada penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan yang bekerja sebagai operator produksi pada departemen ICA di PT Volex tahun 2023 dengan dapat melibatkan karyawan yang bekerja sebanyak 112 orang.

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki secara detail. Karena terbatasnya waktu, sumber daya, anggaran, dan faktor lainnya, peneliti tidak dapat mengkaji semua individu dalam populasi tersebut, sehingga dilakukan pemilihan sampel. Untuk itu, sampel dipilih dengan dapat memperhatikan karakteristik yang diinginkan oleh peneliti, sehingga dapat mewakili populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2019:

**eCo-Buss**

127). Pada penelitian ini sampel diperoleh dari keseluruhan populasi dengan dapat melibatkan 112 responden dengan dapat menggunakan teknik *sampling* jenuh.

**Sumber Data**

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya. Untuk keperluan penelitian ini, data primer dapat dikumpulkan melalui wawancara langsung, penyebaran kuesioner, dan observasi partisipatif di PT Volex. Di sisi lain, istilah data sekunder mengacu pada informasi yang diperoleh dari sumber lain yang sudah ada. Dalam ruang lingkup penyelidikan ini, data sekunder dapat dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk perusahaan itu sendiri, publikasi yang diterbitkan, dan jurnal ilmiah.

**Tabel 4. Item Pernyataan Variabel**

No	Variabel	Pernyataan
1	Beban Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah tenaga kerja yang bekerja saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan yang tersedia saat ini.</li> <li>2. Tidak ada ambiguitas tentang tujuan yang telah ditetapkan bagi pekerja untuk menyelesaikan tugas.</li> <li>3. Untuk menyelesaikan tugas, karyawan harus bekerja sangat cepat.</li> <li>4. Posisi yang ditawarkan perusahaan kepada saya sesuai dengan kualifikasi saya.</li> <li>5. Beban kerja harian yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditetapkan.</li> <li>6. Dimungkinkan bagi pekerja untuk memproduksi barang yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.</li> </ol>
2	Disiplin Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Semua karyawan wajib bertindak sesuai dengan aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.</li> <li>2. Karyawan dapat selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.</li> <li>3. Perusahaan memastikan bahwa karyawannya senantiasa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.</li> <li>4. Karyawan tidak pernah melanggar peraturan yang diterapkan pada perusahaan.</li> <li>5. Karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa keterangan.</li> <li>6. Karyawan dapat selalu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan.</li> </ol>
3	Kepuasan Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan karena sesuai dengan mental yang ada di dalam diri.</li> <li>2. Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan sangat menantang untuk menunjukkan keterampilan.</li> <li>3. Karyawan merasa kondisi pekerjaan saya mendukung kepribadian.</li> <li>4. Karyawan yakin bahwa perusahaan telah menawarkan kompensasi yang sesuai dengan norma industri yang relevan.</li> <li>5. Saat bekerja di perusahaan, karyawan mendapat kesan bahwa mereka sejalan dengan kepribadian bisnis.</li> <li>6. Karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang kooperatif dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas.</li> </ol>
4	Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan melakukan tugasnya dengan standar keunggulan yang diharapkan oleh perusahaan.</li> <li>2. Karyawan selalu rajin dan sesedikit mungkin melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.</li> <li>3. Karyawan mampu mengerjakan tugasnya secara efektif dalam batas waktu yang ditentukan.</li> <li>4. Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.</li> <li>5. Karyawan mampu melakukan tugasnya tanpa bantuan rekan kerja.</li> <li>6. Karyawan dapat memiliki keterkaitan yang baik terhadap perusahaan.</li> </ol>

Sumber: Data Penelitian (2023)

### Teknik Analisis Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban *polling* itu nyata atau benar. Valid atau tidaknya suatu pengukuran tergantung pada seberapa baik alat ukur memenuhi tujuan pengukuran. Alat ukur yang baik juga memiliki kemungkinan yang rendah untuk melakukan kesalahan. Kita membutuhkan alat yang bisa kita percayai, agar angka yang kita dapatkan akurat (Palupi & Suhermin, 2022:6).

Uji reliabilitas digunakan sebagai proses statistik untuk mengukur kemampuan suatu instrumen pengukuran atau tes dapat diandalkan dalam menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil. Uji ini memberikan informasi tentang keandalan atau ketepatan instrumen pengukuran dalam mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur (Nofianto & Suwitho, 2022:7).

Uji normalitas adalah pendekatan statistik yang meneliti data sampel untuk menentukan apakah data tersebut berasal dari distribusi normal atau tidak. Karena memiliki fitur yang terdefinisi dengan baik, distribusi normal, yang juga dikenal sebagai distribusi Gaussian, adalah jenis distribusi probabilitas yang sering digunakan dalam analisis statistik (Aprilia & Wahyuati, 2022:7).

Uji multikolinearitas adalah proses statistik yang digunakan untuk menguji keberadaan dan tingkat keparahan multikolinearitas dalam sebuah model regresi. Ketika ada hubungan linier yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi, fenomena yang dikenal sebagai multikolinearitas dapat dikatakan ada (Aprilia & Wahyuati, 2022:7).

Uji heteroskedastisitas menentukan ada atau tidaknya perbedaan yang signifikan variasi residual yang terjadi di antara berbagai pengamatan. Jika perbedaan sisa antara satu data dengan data berikutnya tidak berubah, maka ini menunjukkan keberadaan Homoskedastisitas. Namun, jika perbedaan sisa tersebut berubah-ubah, maka hal ini menunjukkan adanya Heteroskedastisitas (Anggoro & Wijono, 2022:63).

Analisis regresi linier berganda sebagaimana merujuk pada jumlah variabel bebas harus dinaikkan dari satu menjadi paling sedikit dua, yang merupakan perluasan dari regresi linier dasar. Asumsi perlu dibuat sebelum regresi linier berganda dapat menghasilkan nilai koefisien sebagai pendukung yang tidak biasa (Palupi & Suhermin, 2022:7).

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan sejauh mana variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh model regresi. Ini menentukan proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen model dengan mengukur persentase varians tersebut (Rohmatin & Suhermin, 2022:9).

Uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah faktor-faktor independen memiliki pengaruh parsial atau individual terhadap variabel dependen. Untuk menentukan adanya pengaruh parsial, kita membandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai t yang tercantum dalam tabel distribusi t dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% (Yaturriska & Lestariningsih, 2022:8).

Uji f adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah faktor-faktor independen menjelaskan variabel dependen secara bersamaan atau pada waktu yang sama. Untuk menentukan adanya efek sinkron, kita membandingkan nilai f yang dihitung dengan nilai f yang tercantum dalam tabel distribusi f dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% (Yaturriska & Lestariningsih, 2022:7).



**eCo-Buss**

**Hasil  
Uji Kualitas Data  
Uji Validitas**

**Tabel 6. Uji Validitas**

<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,774	0,1857	Valid
X1.2	0,821	0,1857	Valid
X1.3	0,797	0,1857	Valid
X1.4	0,804	0,1857	Valid
X1.5	0,715	0,1857	Valid
X1.6	0,770	0,1857	Valid
X2.1	0,677	0,1857	Valid
X2.2	0,699	0,1857	Valid
X2.3	0,653	0,1857	Valid
X2.4	0,513	0,1857	Valid
X2.5	0,573	0,1857	Valid
X2.6	0,679	0,1857	Valid
X3.1	0,695	0,1857	Valid
X3.2	0,585	0,1857	Valid
X3.3	0,733	0,1857	Valid
X3.4	0,569	0,1857	Valid
X3.5	0,579	0,1857	Valid
X3.6	0,575	0,1857	Valid
Y.1	0,577	0,1857	Valid
Y.2	0,689	0,1857	Valid
Y.3	0,672	0,1857	Valid
Y.4	0,584	0,1857	Valid
Y.5	0,678	0,1857	Valid
Y.6	0,336	0,1857	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dalam tabel 6 diatas menjelaskan tentang hasil uji validitas untuk keseluruhan variabel penelitian, validitas seluruh pernyataan dikonfirmasi, menghasilkan hasil di mana r hitung > r tabel. Menurut temuan ini, seluruh pernyataan dapat diterima sebagai data yang valid sehingga data dapat diterapkan pada penyelidikan ini.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 7. Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Item</b>	<b>Keterangan</b>
Beban Kerja (X1)	0,869	6	Reliable
Disiplin Kerja(X2)	0,693	6	Reliable
Kepuasan Kerja (X3)	0,688	6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,632	6	Reliable

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dengan adanya penjelasan dari tabel 7 terlihat diatas, mengetahui hasil uji reliabilitas seluruh pernyataan pada variabel penelitian yang diteliti dengan hasil penemuan nilai *cronbach's alpha* yang dapat melebihi pada 0,60. Seperti data yang telah dihasilkan tersebut dengan ditarik simpulan pada pengujian uji reliabilitas dengan meliputi keseluruhan pernyataan pada variabel yang diteliti dikatakan *reliable* sehingga data tersebut dapat dipercaya atau dengan kata lain data dapat diandalkan.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 8. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		112
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.20940437
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.069
	<i>Positive</i>	.069
	<i>Negative</i>	-.041
<i>Test Statistic</i>		.069
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dalam tabel 8 diatas menjelaskan temuan uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Ini menunjukkan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200, lebih tinggi dari ambang signifikansi 0,05. Hasilnya, kesimpulan yang dapat dibuat adalah bahwa uji normalitas yang dilakukan pada model *Kolmogorov-Smirnov* berhasil menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi normal diharapkan ada untuk data yang digunakan.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 9. Uji Multikolinearitas**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 ( <i>Constant</i> )		
Beban_Kerja	.578	1.732
Disiplin_Kerja	.508	1.967
Kepuasan_Kerja	.731	1.369

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan*

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dengan adanya penjelasan dari tabel 9 terlihat sebagaimana dari masing-masing variabel indendepe dapat memperoleh suatu hasil pengujian pada nilai *tolerance* yang dapat melebihi 0,10 serta pada hasil pengujian nilai *VIF* yang tidak dapat melebihi 10,00. Hasil tersebut dapat dibuat suatu kesimpulan yang menerangkan bahwa pada keseluruhan variabel bebas yang digunakan yang terdapat pada tabel dapat terhindar dari multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
1 ( <i>Constant</i> )	2.857	.768		3.722	.000
Beban_Kerja	-.024	.026	-.113	-.921	.359
Disiplin_Kerja	-.003	.036	-.012	-.094	.926
Kepuasan_Kerja	-.054	.034	-.172	-1.579	.117

a. *Dependent Variable: Res 2*

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Seperti ditunjukkan pada tabel 10 yang dapat dilihat di atas temuan uji heteroskedastisitas. Hasil tersebut mengungkapkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *Sig.* Ini adalah nilai yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

### Uji Pengaruh

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.422	1.211		3.650	.000	
Beban_Kerja	.262	.041	.416	6.350	.000	
Disiplin_Kerja	.212	.057	.260	3.724	.000	
Kepuasan_Kerja	.341	.054	.366	6.280	.000	

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dengan adanya penjelasan dari tabel 11, terlihat bahwa hasil analisis regresi linier berganda dapat menunjukkan persamaan  $Y = 4,422 + 0,262X_1 + 0,212X_2 + 0,341X_3$ . Interpretasi berikut dengan demikian dimungkinkan berdasarkan persamaan ini:

1. Pada konstanta, terdapat nilai 4,422 yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah nol ataupun dianggap tidak ada, sehingga pada kinerja karyawan akan memiliki nilai 4,422.
2. Pada variabel beban kerja, terdapat koefisien bernilai positif 0,262, yang berarti jika beban kerja dapat ditingkatkan, sehingga pada kinerja karyawan akan mengikuti peningkatan sebesar 0,262 atau 26,2%.
3. Pada variabel disiplin kerja, terdapat koefisien bernilai positif 0,212, yang berarti jika disiplin kerja dapat ditingkatkan, sehingga pada kinerja karyawan akan mengikuti peningkatan sebesar 0,212 atau 21,2%.
4. Pada variabel kepuasan kerja, terdapat koefisien bernilai positif 0,341, yang berarti jika kepuasan kerja dapat ditingkatkan, sehingga pada kinerja karyawan akan mengikuti peningkatan sebesar 0,341 atau 34,1%.

#### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.732	.725	1.226

a. *Predictors:* (Constant), Kepuasan\_Kerja, Beban\_Kerja, Disiplin\_Kerja  
b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dengan adanya penjelasan dari tabel 12, terlihat bahwa pada keseluruhan masing-masing dari variabel bebas yang dapat meliputi beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan cara bersamaan telah dapat menjelaskan variabel terikat yang dapat meliputi kinerja karyawan sebesar 72,5%. Namun, variabel lain di luar ruang lingkup penelitian ini menyumbang sisanya 27,5%.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t**

**Tabel 13. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.422	1.211		3.650	.000
Beban_Kerja	.262	.041	.416	6.350	.000
Disiplin_Kerja	.212	.057	.260	3.724	.000
Kepuasan_Kerja	.341	.054	.366	6.280	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Seperti adanya penjelasan dari tabel 13, terlihat bahwa hasil untuk pengujian secara parsial memberikan arti seperti dijelaskan dibawah ini:

1. Nilai untuk t hitung yang diterima variabel beban kerja adalah 6,350 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada t tabel yang memiliki nilai 1,982, pada hasil Sig. diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Hasil tersebut telah ditetapkan bahwa pada Hipotesis 1 valid, artinya telah ditetapkan bahwa beban kerja dengan secara individual telah memberikan hubungan lebih ke positif dengan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT Volex.
2. Nilai untuk t hitung yang diterima variabel disiplin kerja adalah 3,724 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada t tabel yang memiliki nilai 1,982, pada hasil Sig. diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Hasil tersebut telah ditetapkan bahwa pada Hipotesis 2 valid, artinya telah ditetapkan bahwa disiplin kerja dengan secara individual telah memberikan hubungan lebih ke positif dengan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT Volex.
3. Nilai untuk t hitung yang diterima variabel kepuasan kerja adalah 6,280 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada t tabel yang memiliki nilai 1,982, pada hasil Sig. diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Hasil tersebut telah ditetapkan bahwa pada Hipotesis 3 valid, artinya telah ditetapkan bahwa kepuasan kerja dengan secara individual telah memberikan hubungan lebih ke positif dengan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT Volex.

**Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F**

**Tabel 14. Hasil Uji f (Simultan)**

Model	Sum of Squares	ANOVA <sup>a</sup>		F	Sig.
		Df	Mean Square		
1 Regression	444.502	3	148.167	98.562	.000 <sup>b</sup>
Residual	162.355	108	1.503		
Total	606.857	111			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

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

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 14 menunjukkan nilai f hitung yang diterima adalah 98,562 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada f tabel yang memiliki nilai 2,69, pada hasil Sig. diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Hasil tersebut telah ditetapkan bahwa pada hipotesis secara simultan dapat diterima, artinya telah ditetapkan bahwa beban kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja dengan secara bersamaan telah memberikan hubungan lebih ke positif dengan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT Volex.

---

---

## Kesimpulan

Seperti dijelaskan pada hasil penelitian serta pada pembahasan maka dapat disimpulkan hasilnya bahwa beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat dengan cara parsial serta dengan cara simultan yang memberikan pengaruh yang positif serta dapat signifikan yang dapat ditujukan kepada kinerja karyawan di PT Volex.

## Daftar Pustaka

- Alfian, & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2).
- Anggoro, C. T., & Wijono, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 59–70.
- Aprilia, S. S., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt Makmur Artha Cemerlang Mojokerto. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(10), 1–18.
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 31–39. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.191>
- Frisnawati, E., & Rahmadinata, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Inspektur Keamanan Penerbangan Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 37–44.
- Hammar, Y. T. K. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. 6(1), 42–55. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas Frizkha. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 1–13.
- Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset & Jurnal Akuntansi*, 1(5), 1333–1348.
- Huzaimah, N., & Wildan, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pariwisata Pada Era Industri 4.0 di Madura. 28(1), 79–87.
- Indrajaya, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(1), 73–82. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i1.481>
- Nofianto, L. Z., & Suwitho. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9).
- Palupi, D. P. R., & Suhermin. (2022). PENGARUH BUDAYA, KOMPETENSI, KOMITMEN, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRIMA AMERTHA NUSANTARA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9).
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pramaisela, R. B. D., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(12).
- Rohmatin, N. T., & Suhermin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban, Disiplin Kerja, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Rri Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8).
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*,

- 9(2), 264–275. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.297>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), 1–11. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Vania Sally Nabila, W. S. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Vinando, R., & Saputra, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Winsen Kencana Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 115–121.
- Wulandari, M., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Amtek Engineering Batam. *Yayasan Akrab Pekanbaru*, 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Yaturrisika, F., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Sumber Makmur Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(11).
- Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. *Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 640–648.