

Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Benka Multiusaha

Dea Luthfiana Fatihah^{1*}, Rusnandari Retno Cahyani^{2*}, Anggit Dyah Kusumastuti³

^{1,2*,3} Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Sosial Humaniora dan Seni, Universitas Sahid Surakarta, Kota Surakarta, Provinsi Jawa Tengah Indonesia.

Corresponding Email : rusnandari@usahidsolo.ac.id ^{2*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Benka Multiusaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Benka Multiusaha yang berjumlah 80 orang, dengan metode sampling jenuh. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS versi 25, melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berbasis pendekatan integratif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Pengalaman Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract. This study aims to analyze the influence of work discipline, work experience, and workload on employee performance at CV. Benka Multiusaha. A descriptive quantitative approach was used with data collection conducted through questionnaires. The sample in this study consisted of all 80 employees of CV. Benka Multiusaha, selected using a saturated sampling method. The data obtained were analyzed using SPSS version 25, employing validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that work discipline, work experience, and workload have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings highlight the importance of integrated human resource management in enhancing organizational performance.

Keywords: Work Discipline; Work Experience; Workload; Employee Performance.

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya secara efisien guna mempertahankan kelangsungan dan mendukung pertumbuhannya. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM), yang tidak hanya berperan sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan (Maghfira *et al.*, 2023). Kualitas SDM menjadi penentu keberhasilan perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan SDM. Kinerja optimal dapat tercapai apabila terdapat dukungan dari faktor-faktor internal yang relevan, seperti disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja yang seimbang (Prasetyo & Marlina, 2019; Rulianti, 2019). Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, sementara pengalaman kerja memberikan keterampilan yang diperoleh dari masa kerja sebelumnya (Suwarno & Aprianto, 2019). Beban kerja, di sisi lain, berhubungan dengan jumlah dan kompleksitas tugas yang diterima karyawan, yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas (Yusuf *et al.*, 2019).

Penelitian ini berfokus pada CV. Benka Multiusaha, sebuah perusahaan di sektor jasa yang belum banyak diteliti dalam konteks manajemen SDM. Observasi awal menunjukkan adanya ketidakseimbangan disiplin kerja, variasi pengalaman kerja, dan fluktuasi beban kerja yang berpengaruh pada ketidakmerataan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan ini menjadi objek yang relevan untuk meneliti hubungan antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi. Misalnya, Setiawan *et al.* (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Irawan *et al.* (2021) menyatakan sebaliknya. Hal serupa juga terjadi pada penelitian mengenai pengalaman kerja dan beban kerja, yang hasilnya bervariasi tergantung pada konteks industri dan karakteristik organisasi (Resi &

Djakaria, 2020; Pebriani & Kartika, 2024). Kesenjangan ini menjadi alasan penting untuk penelitian ini. Menurut Putra & Laily (2019), sebagai elemen yang menggerakkan aktivitas perusahaan, baik teknis maupun non-teknis, SDM harus dikelola dengan optimal agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan yang semakin sengit. Namun, di era globalisasi dan perubahan lingkungan yang pesat, perusahaan dihadapkan pada berbagai tantangan. Perusahaan harus bersaing untuk memperoleh karyawan yang kompeten, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta memastikan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan sesuai dengan tuntutan industri saat ini. Karyawan yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi sangat berperan dalam kesuksesan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan akan lebih mudah berkembang dan mencapai tujuannya. Pengelolaan SDM yang efektif, menurut Resimery *et al.* (2018), merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Prasetyo & Marlina (2019) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga berkontribusi pada perkembangan perusahaan.

Rulianti (2019) menambahkan bahwa kinerja karyawan diukur berdasarkan kemampuan mereka memenuhi target dan kriteria pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga mencakup pengembangan berkelanjutan, di mana karyawan terus belajar dan meningkatkan kemampuan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Runtunuwu *et al.* (2019) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kualitas kerja seluruh SDM yang ada dalam perusahaan, dan kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana mereka dapat menyelesaikan tugas dengan efektif. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Arisanti *et al.* (2019), disiplin kerja menggambarkan sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap norma perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan konsekuensi yang jelas jika peraturan dilanggar. Cahya *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa tanpa disiplin kerja,

perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan. Tarigan & Priyanto (2021) menyatakan bahwa suasana kerja yang produktif dapat terwujud apabila karyawan memiliki disiplin tinggi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Halik (2021) juga menegaskan bahwa disiplin yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target yang ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Eki selaku HRD dan Bapak Ivan selaku PPIC di CV. Benka Multiusaha, ditemukan bahwa meskipun sebagian besar karyawan mematuhi peraturan perusahaan, masih ada beberapa yang sering terlambat. Keterlambatan ini menunjukkan kurangnya kesadaran terhadap peraturan perusahaan, yang akhirnya mempengaruhi alur kerja dan produktivitas. CV. Benka Multiusaha menerapkan jam kerja dari pukul 08.00 hingga 16.00 WIB, dan mengharapkan karyawan hadir tepat waktu atau bahkan lebih awal. Kebijakan perusahaan juga memberikan insentif berupa uang makan dan bonus bagi karyawan yang hadir tepat waktu, sementara keterlambatan akan mendapat teguran dan kehilangan fasilitas tersebut.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Suwarno & Aprianto (2019) mengemukakan bahwa pengalaman kerja mencerminkan tingkat keahlian seseorang, yang diukur berdasarkan lama bekerja dan kompetensi yang dimiliki. Puspita (2018) menyatakan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih luas akan memiliki keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Bili *et al.* (2018) menambahkan bahwa pengalaman kerja juga mencakup berbagai jenis pekerjaan yang pernah dilakukan, yang semakin memperkaya keterampilan karyawan. Pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja, seperti yang diungkapkan oleh Ariani *et al.* (2020). Berdasarkan pengamatan di CV. Benka Multiusaha, pengalaman kerja karyawan bervariasi. Karyawan dengan pengalaman lebih banyak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Sebaliknya, karyawan baru memerlukan waktu untuk beradaptasi. Perusahaan menyiasati perbedaan pengalaman ini dengan menyediakan pelatihan OJT (*On The*

Job Training) yang berlangsung selama tiga bulan, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills seperti kerjasama tim, komunikasi, dan manajemen waktu. Selain disiplin kerja dan pengalaman kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Muhammad *et al.* (2016) menjelaskan bahwa beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada karyawan dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja yang terlalu ringan atau terlalu berat dapat mempengaruhi kinerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan atau kejenuhan, yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Yusuf *et al.*, 2019). Hasil observasi di CV. Benka Multiusaha menunjukkan bahwa fluktuasi beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tingkat kesulitan tugas, perawatan alat, dan absensi karyawan. Absensi menjadi faktor dominan yang mempengaruhi pencapaian target produksi, mengingat karyawan yang hadir harus menggantikan tugas karyawan yang tidak hadir. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini berpotensi menyebabkan ketidakmerataan beban kerja dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pembagian beban kerja yang adil agar karyawan dapat bekerja dengan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur mengenai pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di sektor jasa, khususnya di CV. Benka Multiusaha. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Benka Multiusaha, yang terletak di Jl. Kahuripan Barat 3 No. 1, Sumber, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Variabel independen yang dianalisis meliputi disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja, sementara variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan CV. Benka Multiusaha yang berjumlah 80 orang, yang dipilih menggunakan metode *sampling jenuh*

atau *sensus* (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi pustaka, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang 1 hingga 5, di mana angka 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan angka 5 menunjukkan "sangat setuju". Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis data melibatkan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis yang mencakup analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil uji instrumen dalam penelitian ini mencakup uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan perhitungan derajat kebebasan (df) yang diperoleh dari rumus $df = n - 2$ ($80 - 2 = 78$), nilai *rtabel* yang digunakan adalah 0,2199. Variabel kinerja karyawan (Y), yang terdiri dari sebelas item pertanyaan, menunjukkan bahwa setiap nilai item pertanyaan lebih besar dari 0,2199, yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dianggap valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Nunally</i>	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	0,807	0,6	Reliabel
2.	Pengalaman Kerja (X ₂)	0,821	0,6	Reliabel
3.	Beban Kerja (X ₃)	0,821	0,6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,886	0,6	Reliabel

Tabel 1 terlihat nilai *Cronbach's Alpha* untuk disiplin kerja 0,807 > 0,6 sehingga item pertanyaan dapat dikatakan reliabel. Variabel pengalaman kerja nilai *Cronbach's Alpha* 0,821 > 0,6 sehingga item pertanyaan dapat dikatakan reliabel. Variabel beban kerja nilai *Cronbach's*

Alpha 0,821 > 0,6 sehingga item pertanyaan dapat dikatakan reliabel. Variabel kinerja karyawan nilai *Cronbach's Alpha* 0,886 > 0,6 sehingga item pertanyaan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14156284
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.061
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini berarti tidak ada pelanggaran terhadap asumsi normalitas, sehingga data dapat

digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan metode statistik yang memerlukan distribusi normal. Hasil ini memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan uji hipotesis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.150	4.685		1.526	.131		
Disiplin Kerja	.309	.102	.274	3.040	.003	.776	1.289
Pengalaman Kerja	.244	.119	.199	2.050	.044	.672	1.488
Beban Kerja	.518	.116	.424	4.468	.000	.700	1.428
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* pada masing – masing variabel: disiplin kerja (0,776), pengalaman kerja (0,672), dan beban kerja (0,700) lebih besar dari 0,10. Lalu nilai VIF disiplin kerja (1,289), pengalaman kerja (1,488), dan beban kerja (1,428) kurang

dari 10. Sehingga, dapat dikatakan bahwa dari variabel disiplin kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) tidak ada korelasi maka model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.388	2.864		-1.532	.130
Disiplin Kerja	.112	.062	.225	1.804	.075
Pengalaman Kerja	.090	.073	.165	1.236	.220
Beban Kerja	-.051	.071	-.094	-.714	.478
a. Dependent Variable: Abs_RES					

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi (*sig*) dari masing – masing variabel diperoleh X_1 (0,075), X_2 (0,220), dan X_3 (0,478) > 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dari

variabel disiplin kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.150	4.685		1.526	.131
Disiplin Kerja	.309	.102	.274	3.040	.003
Pengalaman Kerja	.244	.119	.199	2.050	.044
Beban Kerja	.518	.116	.424	4.468	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

$$Y = 7,150 + 0,309 X_1 + 0,244 X_2 + 0,518 X_3$$

- 1) Nilai konstanta 7,150 dengan parameter positif, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja maka kinerja karyawan tetap mengalami peningkatan sebesar 7,150.
- 2) Koefisien disiplin kerja (X_1) 0,309, hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,309.
- 3) Koefisien pengalaman kerja (X_2) 0,244, hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan pada pengalaman kerja maka

berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,244.

- 4) Koefisien regresi beban kerja (X_3) 0,518, hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi

peningkatan pada beban kerja maka berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,518.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.150	4.685		1.526	.131
Disiplin Kerja	.309	.102	.274	3.040	.003
Pengalaman Kerja	.244	.119	.199	2.050	.044
Beban Kerja	.518	.116	.424	4.468	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 6, hasil pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja (X_1): t_{hitung} 3,040 > t_{tabel} 1,99167 dan signifikansi 0,003 < 0,05 artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Benka Multiusaha.
2) Pengalaman kerja (X_2): t_{hitung} 2,050 > t_{tabel} 1,99167 dan signifikansi 0,044 < 0,05 artinya

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Benka Multiusaha.

- 3) Beban kerja (X_3): t_{hitung} 4,468 > t_{tabel} 1,99167 dan signifikansi 0,000 < 0,05 artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Benka Multiusaha.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	843.866	3	281.289	27.419	.000 ^b
Residual	779.684	76	10.259		
Total	1623.550	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 27,419 > F_{tabel} 2,72 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya ketiga variabel independen (disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban

kerja) secara bersama – sama (simultan) dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Benka Multiusaha.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.501	3.203

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja

Dari data tabel 8 di atas diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,501. Maka artinya variabel kinerja karyawan sebesar 50,1% dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja sedangkan sisanya 49,9% dijelaskan variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Sejalan dengan penelitian oleh Setiawan *et al.* (2024), disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Benka Multiusaha. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung 3,040 dengan nilai signifikansi 0,003, yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak.

Disiplin kerja adalah komponen penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan memanfaatkan waktu dengan baik untuk mencapai target secara maksimal. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja, seperti keterlambatan, dapat mempengaruhi alur kerja dan kinerja karyawan lainnya, yang berakibat pada lingkungan kerja yang kurang kondusif serta berdampak pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu, CV. Benka Multiusaha perlu mendorong disiplin kerja karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian oleh Basyit *et al.* (2020) dan Setiawan *et al.* (2024). Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai *t* hitung 2,050 dan signifikansi 0,044, yang menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Pengalaman kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berpengalaman dapat menyelesaikan pekerjaan lebih efektif karena memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih banyak. Sebaliknya, karyawan baru memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan karyawan berpengalaman agar dapat menghasilkan pekerjaan yang setara. CV. Benka Multiusaha telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif melalui pelatihan On The Job Training (OJT) selama tiga bulan, yang melibatkan praktik langsung di tempat kerja dengan bimbingan mentor berpengalaman. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mengembangkan soft skills karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan pelatihan OJT guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal dan tujuan perusahaan tercapai. Selain disiplin kerja dan pengalaman kerja, beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Nurhandayani (2022) dan Setiawan *et al.* (2024) menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai *t* hitung

4,468 dan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak. Beban kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat karyawan merasa jenuh, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kesulitan dan kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja. Fluktuasi beban kerja di CV. Benka Multiusaha dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tingkat kesulitan tugas, perawatan alat, dan absensi karyawan. Absensi karyawan, yang menjadi faktor dominan, menyebabkan kekurangan tenaga kerja, sehingga proses produksi terhambat dan target produksi tidak tercapai.

Ketidakmerataan beban kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, kelelahan, dan kesalahan dalam proses produksi yang mempengaruhi kualitas produk. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja secara efektif sangat penting agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan optimal. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), ditemukan bahwa nilai *F* hitung 27,419 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti H4 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Benka Multiusaha. Karyawan yang berdisiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan memanfaatkan waktu dengan baik untuk mencapai target secara maksimal. Karyawan berpengalaman akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan berkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta dukungan dari pelatihan OJT. Selain itu, pentingnya pemerataan beban kerja untuk mencegah penurunan produktivitas, kelelahan, dan kesalahan dalam produksi, yang berpotensi mengurangi kualitas produk. Dengan pengelolaan disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja yang efektif, kinerja karyawan dapat ditingkatkan, dan perusahaan dapat mencapai tujuan secara maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja, dan beban kerja masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Benka Multiusaha. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga ritme kerja tim, serta meningkatkan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku individu yang konsisten dalam mematuhi aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan. Pengalaman kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan dengan pengalaman lebih luas memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih kompleks. Pengalaman ini memungkinkan karyawan untuk mengantisipasi dan menyelesaikan masalah secara efisien. Di CV. Benka Multiusaha, pelatihan On The Job Training (OJT) yang diberikan kepada karyawan baru terbukti efektif dalam meningkatkan kapasitas kerja, mempercepat adaptasi, serta mengurangi kesenjangan produktivitas antara karyawan baru dan berpengalaman.

Pelatihan berbasis praktik ini menjadi solusi strategis dalam membangun kompetensi berkelanjutan di lingkungan kerja jasa. Selanjutnya, beban kerja yang terdistribusi secara adil dan proporsional sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, penurunan motivasi, dan kualitas pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kejenuhan dan menurunkan produktivitas. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan beban kerja yang memperhatikan kapasitas individu dan dinamika operasional perusahaan. Di CV. Benka Multiusaha, fluktuasi beban kerja yang disebabkan oleh absensi karyawan menjadi kendala utama yang, jika tidak segera ditangani,

dapat mengganggu kinerja tim secara keseluruhan. Ketiga variabel yang diteliti menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan dengan memperbaiki satu aspek saja, tetapi memerlukan pendekatan holistik yang mencakup dimensi perilaku (disiplin), kompetensi (pengalaman kerja), dan struktural (beban kerja). Nilai koefisien determinasi sebesar 50,1% menunjukkan bahwa model ini memiliki kekuatan prediksi yang memadai dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor jasa. Keterbatasan penelitian ini terletak pada populasi yang hanya mencakup satu perusahaan jasa berskala menengah. Selain itu, faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim kerja belum dianalisis secara mendalam. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas objek penelitian ke sektor atau wilayah yang berbeda serta memasukkan variabel lain yang berpotensi berpengaruh. Hal ini akan memungkinkan hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan aplikatif dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern.

Daftar Pustaka

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMA-Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>.

- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (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>.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di housekeeping department pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 193–205.
- Halik, S. A. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46–57.
<https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.39>.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185.
<https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>.
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 141–150.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 4(1), 13–19.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 45–55.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 107–110.
<https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.
- Octavianus, W. R., & Adolfini. (2018). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EMBA)*, 6(3), 1758–1767.
- Pebriani, N. K. A., & Kartika, R. D. (2024). Pengaruh Tri Hita Karana, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Singaraja. *Jurnal Jnana Satya Dharma*, 12(1), 1–8.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
<https://doi.org/10.61715/jmbev2i1.78>.
- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1), 62–70.
<https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>.
- Putra, A. A., & Laily, N. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(9), 1–15.
- Putri, B. A. M., & Oktaviani, L. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Sukabumi.

- Jurnal Bisnismen: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 74–87.
<https://doi.org/10.52005/bisnismen.v5i2.147>.
- Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(4), 375–386.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i4.173>.
- Resi, J., & Djakaria, H. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 138–147.
- Resimery, D., Sendow, G., & Sumarauw, J. (2018). Pengaruh pengalaman kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3963–3972.
- Rulianti, E. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 131.
<https://doi.org/10.33370/jmk.v16i2.314>.
- Runtunuwu, S. M., Mananeke, L., & Sendow, G. M. (2019). The effect of education, training and work experience on tour guide service performance. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(2), 2551–2560.
- Setiawan, S., Hasibuan, R. R., & Pratiwi, A. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 380–390.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif serta R&D*. Alfabeta.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.
<https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>.
- Wijaya, O., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1(3), 71–84.
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.449>.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT ISS Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6(2), 104–120.
<https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh employee engagement, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4787–4797.