

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dasa Windu Agung Divisi Quality Control

Amanda Eka Febriana ^{1*}, Triyogo Moelyo Adhi ²^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Insani, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia.Email: amandaeka900@gmail.com ^{1*}, Triyogo@binainsani.ac.id ²**Histori Artikel:**

Dikirim 2 Desember 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 Desember 2025; Diterima 20 Januari 2026; Diterbitkan 1 Februari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Febriana, A. E., & Adhi, T. M. (2026). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dasa Windu Agung Divisi Quality Control. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 959-971. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.6022>.

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi karena berperan langsung menjaga proses produksi dan kualitas output. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak beban kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Dasa Windu Agung Divisi Quality Control. Kinerja karyawan pada divisi ini sangat penting untuk memastikan produk memenuhi standar kualitas dan mencegah produk cacat (NG) lolos hingga customer. Namun tingginya target produksi sering kali mengganggu optimalitas proses pemeriksaan, berpotensi menurunkan kualitas output. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sampel pada penelitian ini menggunakan non probability sampling kategori sampel jenuh. Responden penelitian ini sebanyak 51 karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis dengan metode regresi linier berganda menggunakan SPSS 27 for windows. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai Hitung 159,871, yang melebihi Ftabel 2,80. Hasil analisis parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung 1,664. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan dengan nilai thitung 2,398, sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh positif yang signifikan dengan nilai thitung 15,031. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,905 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 90,5% perubahan dalam kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memusatkan perhatian pada peningkatan disiplin kerja dan optimalisasi lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan, sementara beban kerja saat ini tidak menjadi faktor penentu.

Kata Kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

Human resources are an important asset in an organisation because they play a direct role in maintaining production processes and output quality. This study aims to analyse the impact of workload, work environment and discipline on employee performance at PT Dasa Windu Agung's Quality Control Division. Employee performance in this division is crucial to ensure that products meet quality standards and prevent defective products (NG) from reaching customers. However, high production targets often interfere with the optimality of the inspection process, potentially reducing output quality. This research is quantitative in nature, using non-probability sampling with a saturated sample category. There were 51 employees who participated in this study. Data were obtained through questionnaires and analysed using multiple linear regression with SPSS 27 for Windows. The simultaneous test (F-test) results showed that workload, work environment, and work discipline simultaneously had a significant impact on employee performance. This was proven by the F-count value of 159.871, which exceeded the F-table value of 2.80. The results of the partial analysis (t-test) showed that workload had a positive but insignificant effect on employee performance, with a t-value of 1.664. The work environment had a significant positive effect with a t-value of 2.398, while work discipline also had a significant positive effect with a t-value of 15.031. An Adjusted R Square value of 0.905 indicates that the three variables are able to explain 90.5% of the variation in employee performance. These results suggest that companies should focus more on improving work discipline and optimising the work environment in order to improve employee performance, while the current workload is not a determining factor.

Keyword: Workload; Work Environment; Work Discipline; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis dan persaingan pasar yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk beradaptasi secara cepat. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia (SDM) yang optimal karena SDM berperan strategis dalam mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi (Rahmasari, 2023). Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif diperlukan agar karyawan memiliki kompetensi, loyalitas, dan kemampuan adaptasi yang baik (Elu & Rahmawati, 2024). PT Dasa Windu Agung sebagai perusahaan manufaktur komponen otomotif menekankan sistem manajemen mutu untuk menjaga kualitas produk. Divisi *Quality Control* (QC) memegang peranan penting dalam memastikan produk sesuai standar sebelum didistribusikan kepada pelanggan. Namun, Peningkatan permintaan pasar menyebabkan bertambahnya beban kerja dan tingginya tuntutan terhadap kinerja karyawan QC. Data internal menunjukkan adanya fluktuasi kinerja. Fluktuasi ini berkorelasi dengan meningkatnya jumlah produk cacat (NG) yang lolos inspeksi hingga diterima pelanggan, yang berpotensi merusak citra perusahaan. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam konsistensi kinerja karyawan QC. Menurut wawancara awal dengan pihak QC, peningkatan beban kerja disebabkan oleh tingginya target produksi dan inspektor yang terbatas di beberapa shift. Selain itu, faktor-faktor lingkungan kerja seperti suhu ruang inspeksi yang cenderung panas dan pencahayaan di area inspeksi terlalu redup. Sebaliknya, masih ada beberapa ketidakcocokan prosedur, kebiasaan menunda pekerjaan hingga mendekati batas waktu membuat mereka bekerja dengan terburu-buru dan kurang teliti selama pemeriksaan. Gabungan fenomena tersebut diduga menjadi faktor penyebab fluktuasi kinerja karyawan yang berakibat penurunan mutu pemeriksaan dan meningkatnya produk NG yang diterima oleh pelanggan. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara standar mutu yang ditetapkan perusahaan dengan realisasi di lapangan. Mengingat Divisi QC berperan langsung dalam menentukan kelolosan produk sebelum sampai ke pelanggan, maka kinerja karyawan pada divisi ini menjadi faktor kunci dalam menjaga citra dan daya saing perusahaan. Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk mencapai target yang telah ditentukan dan memberikan nilai tambah bagi organisasi (Pranogyo *et al.*, 2021). Kinerja karyawan adalah elemen penting yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Para pemimpin perusahaan seharusnya memperhatikan dengan serius kinerja karyawan, karena itu adalah sumber utama dari kinerja perusahaan secara keseluruhan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat dipengaruhi performa perusahaan atau organisasi yang berasal dari kinerja seorang karyawan (Takrim *et al.*, 2023). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan telah banyak diteliti sebelumnya.

Beban kerja merupakan elemen yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah suatu keadaan dinamis yang dipengaruhi sejumlah faktor, seperti tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, kemampuan pekerja, serta persepsi pribadi, yang saling berhubungan serta mempengaruhi satu sama lain (Rahayu *et al.*, 2022:82). Ketika beban kerja tinggi memicu stres serta menurunkan motivasi, sehingga berpengaruh buruk terhadap kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang mendorong karyawan untuk berproduktivitas lebih (Aprilyanto & Pratama, 2025). Temuan yang sama juga diperoleh dalam studi lain disebutkan beban kerja mempengaruhi secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin (Rahmah *et al.*, 2022). Sedangkan terdapat penelitian lain menyebutkan beban kerja berkontribusi negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan garment di Tangerang (Kabdiyono *et al.*, 2024). Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai ruang atau kondisi di mana seseorang melaksanakan pekerjaannya, yang secara langsung mempengaruhi aspek fisik maupun mental karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di perusahaan (Arifuddin, 2022:81). Lingkungan kerja menjadi faktor penting yang turut memiliki peran mempengaruhi baik atau buruknya kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang ideal, ditandai dengan pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, dan tata letak yang efisien, serta hubungan interpersonal yang baik dan dukungan dari atasan, dapat secara langsung mendorong karyawan untuk mencapai kinerja maksimal (Haryani, 2025). Dalam penelitian lain juga disebutkan secara parsial variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Super Setia Sagita Medan (Sihaloho & Siregar, 2020). Sedangkan terdapat penelitian lain yang menguraikan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

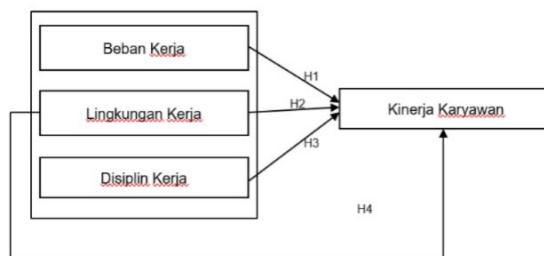
RESEARCH ARTICLE

kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, maknanya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan menurun (Mahmudin, 2020). Disiplin kerja adalah upaya pihak manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia di lingkungan organisasi supaya mematuhi regulasi serta ketetapan yang ada, termasuk tata tertib, serta menerapkan sanksi bagi mereka yang melanggar (Maskur *et al.*, 2024:5). Disiplin mencerminkan perilaku individu yang sejalan dengan aturan dan prosedur kerja yang menjadi kebijakan sebuah organisasi, baik yang tercantum dalam kebijakan atau yang tidak tercantum. Disiplin kerja tinggi menunjukkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan (Dwiwarman, 2025). Dalam studi lain juga dijelaskan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Kota Padang (Wahdatun Aulia *et al.*, 2024). Sedangkan terdapat penelitian lain yang memaparkan disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Muna & Isnowati, 2022). Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Penekanan utama terletak pada Divisi *Quality Control* PT Dasa Windu Agung, yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan divisi lain karena berhubungan langsung dengan mutu produk akhir. Fokus penelitian ini memberikan kebaruan (*novelty*), mengingat masih terbatasnya penelitian yang menyorti peran karyawan QC dalam menjaga standar kualitas perusahaan manufaktur otomotif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi *Quality Control* PT Dasa Windu Agung. Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun dengan mengaitkan temuan-temuan relevan dari penelitian terdahulu untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Beban kerja yang melebihi kemampuan individu dapat menimbulkan kelelahan, stres, hingga menurunkan kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kejemuhan. Hal ini sejalan dengan hasil studi yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Grup Global Sumatra, beban kerja yang seimbang meningkatkan produktivitas, sedangkan beban kerja berlebihan menimbulkan kelelahan fisik, mental, dan emosional, sementara beban kerja terlalu ringan menyebabkan kejemuhan (Neksen *et al.*, 2021). Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pertama penelitian ini adalah: H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dasa Windu Agung Divisi *Quality Control*. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat memperbaiki semangat serta motivasi karyawan, sementara lingkungan yang buruk baik secara fisik maupun psikologis dapat menyebabkan stres, ketidaknyamanan, dan menurunkan efisiensi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil studi yang menyatakan bahwa Studi di PT Pindo Deli Pulp and Paper Mills menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal. Kondisi kerja yang mendukung memungkinkan pegawai beroperasi dengan lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja (Lumbantobing & Dwiarti, 2024). Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua penelitian ini adalah: H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dasa Windu Agung Divisi *Quality Control*. Disiplin kerja menggambarkan ketaatan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja perusahaan. Disiplin yang tinggi dicirikan oleh ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap kebijakan, sementara disiplin yang rendah sering menyebabkan keterlambatan, pelanggaran, dan penurunan kinerja. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di divisi produksi PT Djarum Kudus. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten sangat berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas karyawan dan memastikan kelancaran semua aktivitas operasional perusahaan (Ristiyani *et al.*, 2024). Berdasarkan hal tersebut, hipotesis ketiga penelitian ini adalah: H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dasa Windu Agung Divisi *Quality Control*. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, lingkungan kerja yang kondusif mendorong kenyamanan dalam bekerja, sementara disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab serta ketaatan karyawan terhadap aturan. Ketiga aspek ini, jika dikelola dengan baik, akan mendukung terciptanya suasana kerja yang ideal dan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

RESEARCH ARTICLE

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Pegawai yang disiplin, didukung beban kerja seimbang serta lingkungan kerja yang nyaman, cenderung lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan kinerjanya (Indriati *et al.*, 2024). Berdasarkan hal tersebut, hipotesis keempat penelitian ini adalah: H4: Beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dasa Windu Agung Divisi Quality Control.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja karyawan merupakan elemen yang sangat krusial dalam setiap organisasi, termasuk di dalam perusahaan manufaktur. Beberapa faktor yang diketahui mempengaruhi kinerja karyawan antara lain beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kualitas kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah *et al.* (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan stres kerja yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang justru dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Aprilyanto & Pratama, 2025). Beban kerja yang terlalu ringan, meskipun lebih jarang dibahas, juga dapat menyebabkan kejemuhan dan kurangnya motivasi kerja (Neksen *et al.*, 2021). Lingkungan kerja adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja. Kondisi lingkungan yang tidak nyaman, seperti suhu ruangan yang terlalu panas atau pencahayaan yang buruk, dapat mengurangi kenyamanan kerja dan mengganggu fokus karyawan, yang akhirnya menurunkan kualitas kerja. Penelitian oleh Sihaloho & Siregar (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi fisik yang mendukung, seperti suhu yang nyaman dan pencahayaan yang cukup, berperan besar dalam meningkatkan efisiensi dan motivasi kerja karyawan (Haryani, 2025). Meski demikian, penelitian oleh Mahmudin (2020) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan, yang mengarah pada stres dan penurunan kinerja. Selain itu, disiplin kerja merupakan salah satu indikator utama dalam mengukur kinerja individu di tempat kerja. Disiplin kerja menggambarkan sejauh mana karyawan mematuhi prosedur dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian oleh Wahdatun Aulia *et al.* (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, karena karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas mereka. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam menyelesaikan tugas yang dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Maskur *et al.* (2024) juga menekankan pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja, karena disiplin kerja mencerminkan komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap faktor ini memiliki peran penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan ketiga aspek ini secara holistik untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal, terutama dalam divisi yang bertanggung jawab terhadap kualitas, seperti divisi Quality Control pada perusahaan manufaktur otomotif.

RESEARCH ARTICLE

3. Metode Penelitian

Metode penelitian menjelaskan tahapan penelitian atau pengembangan yang dilakukan untuk mencapai tujuan/sasaran penelitian. Tiap tahap dijelaskan secara ringkas, misalnya tiap tahap dalam satu paragraf. Bahan/materi/platform yang digunakan dalam penelitian diuraikan di bab ini, yaitu meliputi subjek/bahan yang diteliti, alat / perangkat lunak bantu yang digunakan, rancangan percobaan atau desain yang digunakan, teknik pengambilan sampel, rencana pengujian (variabel yang akan diukur dan teknik mengambil data), analisis dan model statistik yang digunakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, karena bertujuan menguji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui analisis statistik. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengukuran objektif data numerik sehingga hasil yang diperoleh lebih terukur (Hardani *et al.*, 2020). Penelitian dilaksanakan di PT Dasa Windu Agung, Divisi *Quality Control*, yang berlokasi di Bekasi, pada Februari–April 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Divisi *Quality Control* yang berjumlah 51 orang, dengan teknik sampel jenuh atau sensus karena jumlah responden kurang dari 100 orang (Abubakar, 2021). Data primer diperoleh melalui kuesioner berbasis Google Form dengan skala *Likert* lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan internal perusahaan dan literatur ilmiah yang relevan. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan teori serta penelitian terdahulu, mencakup variabel beban kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan (Siregar, 2017). Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi product moment Pearson dengan kriteria bahwa item dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 0,05 (Siregar, 2017). Selanjutnya, reliabilitas diuji dengan metode Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki nilai $\geq 0,60$ (Siregar, 2017). Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik. Tahapan analisis data dimulai dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan layak. Uji normalitas dilakukan melalui Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik *normal probability plot* (Ghozali, 2018). Multikolinearitas diuji dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance, sedangkan heteroskedastisitas diperiksa menggunakan scatterplot serta uji Glejser (Ghozali, 2018). Setelah semua asumsi terpenuhi, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menguji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, serta uji F untuk menguji pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis ditentukan berdasarkan nilai signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi *Quality Control* PT Dasa Windu Agung. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 51 responden, yang seluruhnya merupakan karyawan laki-laki dengan dominasi usia 31–40 tahun (51%), latar belakang pendidikan SMA/SMK (96%), serta pengalaman kerja 11–20 tahun (59%). Data dianalisis menggunakan SPSS versi 27 dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

RESEARCH ARTICLE

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat kepercayaan yang memadai sebagai alat ukur (Siregar, 2017). Teknik yang digunakan adalah korelasi product moment, di mana suatu item dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan derajat kebebasan ($df = n-2$), serta nilai korelasi bersifat positif. Sebaliknya, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item tersebut dianggap tidak valid. Selain itu, tingkat signifikansi juga menjadi acuan, yaitu jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka item dinyatakan valid (Siregar, 2017). Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas untuk variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig (2-Tailed) | Signifikansi 5% | Keterangan |
|-----------------------|------------|--------------|-------------|----------------|-----------------|------------|
| Beban Kerja (X1) | BK1.1 | 0,526 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | BK1.2 | 0,568 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | BK1.3 | 0,669 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | BK1.4 | 0,401 | 0,275 | 0,004 | 0,05 | Valid |
| | BK1.5 | 0,676 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | BK1.6 | 0,696 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | BK1.7 | 0,676 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | BK1.8 | 0,583 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | LK2.1 | 0,615 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | LK2.2 | 0,580 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | LK2.3 | 0,492 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | LK2.4 | 0,674 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | LK2.5 | 0,643 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | LK2.6 | 0,650 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| Disiplin Kerja (X3) | DK3.1 | 0,794 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | DK3.2 | 0,871 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | DK3.3 | 0,904 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | DK3.4 | 0,835 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | DK3.5 | 0,922 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | DK3.6 | 0,861 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | DK3.7 | 0,933 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | DK3.8 | 0,944 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | KK4.1 | 0,906 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | KK4.2 | 0,854 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | KK4.3 | 0,798 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | KK4.4 | 0,874 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | KK4.5 | 0,912 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | KK4.6 | 0,841 | 0,275 | 0,001 | 0,05 | Valid |

Berdasarkan tabel 1. hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa keempat variabel yang diteliti terbukti dipercaya valid dan dapat digunakan secara efektif.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen pengukuran dalam menghasilkan data yang andal. Instrumen yang reliabel ditandai dengan data yang stabil, konsisten, dan tetap. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, sedangkan jika nilainya $\leq 0,60$ maka instrumen dianggap tidak reliabel (Siregar, 2017).

RESEARCH ARTICLE

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha Standar | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------|--------------------------|------------------|------------|
| Beban Kerja (X1) | 0,60 | 0,751 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,60 | 0,644 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X3) | 0,60 | 0,958 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,60 | 0,929 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel beban kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diteliti adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hal ini menyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini reliable sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Dengan demikian kuesioner yang diterapkan terbukti konsisten dan dapat digunakan sebagai alat menguji hipotesis penelitian. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan residual regresi berdistribusi normal sebagai syarat validitas uji t dan uji F. Normalitas diuji melalui analisis grafis dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan kriteria signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| Unstandardized Residual | | |
|----------------------------------|----------------|-------|
| N | | 51 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0 |
| | Std. Deviation | 1 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .134 |
| | Positive | .082 |
| | Negative | -.134 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .957 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .319 |
| Exact Sig. (2-tailed) | | .292 |
| Point Probability | | .000 |

a. Test distribution is Normal.

b. User-Specified

Pada hasil uji yang tertera dalam tabel diatas, mendapatkan nilai *Exact Sig. (2-tailed)* mencapai 0.292. Nilai ini melebihi batas 0,05 sehingga disimpulkan model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas. Normalitas juga dapat dilihat melalui Normal Probability Plot, di mana residual dinyatakan normal jika titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Grafik histogram yang membentuk pola menyerupai kurva lonceng turut mengindikasikan bahwa residual terdistribusi normal (Machali, 2021).

4.1.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya terbebas dari multikolinearitas. Pengujian

RESEARCH ARTICLE

dilakukan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Suatu model dinyatakan bebas multikolinearitas jika memiliki nilai $VIF \leq 10$ dan nilai tolerance $\geq 0,10$, sedangkan $VIF \geq 10$ atau tolerance $\leq 0,10$ menunjukkan adanya multikolinearitas (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual antar observasi. Model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Pengujian dapat dilakukan melalui scatterplot antara SRESID dan ZPRED, di mana pola titik yang acak menandakan tidak adanya heteroskedastisitas, sedangkan pola menyempit, melebar, atau bergelombang menunjukkan sebaliknya. Sebagai penguatan, digunakan uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$, sedangkan signifikansi $\leq 0,05$ mengindikasikan adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan bantuan SPSS, analisis ini menilai kontribusi masing-masing variabel serta menentukan yang paling dominan memengaruhi kinerja. Hasil perhitungan regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Analisa Regresi Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | .163 | 1.206 | .135 | .893 |
| | X1 | .056 | .034 | .076 | .103 |
| | X2 | .137 | .057 | .135 | .021 |
| | X3 | .594 | .040 | .840 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat persamaan regresinya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,163 + 0,056X_1 + 0,137X_2 + 0,594X_3 + e$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 0,163, yang berarti jika semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 0,163 sebagai dasar performa. Variabel Beban Kerja memiliki koefisien regresi 0,056 dengan signifikansi 0,103 ($> 0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,137 serta signifikansi 0,021 ($< 0,05$), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin Kerja menjadi variabel yang paling dominan dengan koefisien 0,594 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga terbukti berpengaruh sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.1.6 Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji T adalah jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 (Suharyadi & Purwanto, 2018). Suatu variabel dianggap berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$, sedangkan jika $> 0,05$ maka tidak berpengaruh signifikan. Dalam penelitian ini, variabel independen meliputi beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin

RESEARCH ARTICLE

kerja (X_3), dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hasil uji T parsial diperoleh melalui analisis regresi linier berganda (Suharyadi & Purwanto, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji T
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | .163 | 1.206 | .135 | .893 |
| | X1 | .056 | .034 | .076 | .103 |
| | X2 | .137 | .057 | .135 | .021 |
| | X3 | .594 | .040 | .840 | .000 |

a. *Dependent Variable:* Y

Berdasarkan table 4. maka pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1) Beban Kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} 1,664 < t_{tabel} 2,012 dengan signifikansi 0,103 > 0,05, sehingga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan volume pekerjaan masih dapat dikelola dengan baik, meskipun terdapat persepsi tekanan kerja tinggi pada sebagian responden.

2) Lingkungan Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} 2,398 > t_{tabel} 2,012 dengan signifikansi 0,021 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan fokus dan produktivitas, meskipun masalah kebisingan masih menjadi kendala.

3) Disiplin Kerja (X_3)

Nilai t_{hitung} 15,031 > t_{tabel} 2,012 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, menunjukkan pengaruh positif yang sangat signifikan. Disiplin kerja menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja, tercermin dari kepuasan karyawan menjalankan tugas sesuai fungsi meskipun masih ada kelemahan dalam pengelolaan waktu. Persamaan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_1).

4.1.7 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} serta melihat nilai signifikansi dependen (Suharyadi & Purwanto, 2018). Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh simultan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel independen terbukti berpengaruh simultan terhadap variabel dependen (Suharyadi & Purwanto, 2018).

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|---------|-------------|---------|---------------------------|
| 1 | Regression | 704.635 | 3 | 234.878 | 159.871 .000 ^b |
| | Residual | 69.051 | 47 | 1.469 | |
| | Total | 773.686 | 50 | | |

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

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

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F_{hitung} 159,871 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 2,80. Karena F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi < 0,05, maka model regresi dinyatakan signifikan. Artinya, beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, serta model regresi dianggap layak karena mampu menjelaskan hubungan variabel independen terhadap kinerja karyawan secara akurat.

4.1.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilainya antara 0–1, semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Jika $R^2 = 0$ maka tidak ada hubungan, sedangkan $R^2 = 1$ menunjukkan hubungan sempurna. Adjusted R^2 yang bernilai negatif dianggap sama dengan nol (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|--|----------------------------|
| | | | | | |
| 1 | .954 ^a | .911 | .905 | | 1.212 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil regresi menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,905, artinya beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bersama-sama menjelaskan 90,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 9,5% dipengaruhi faktor lain. Secara parsial, hanya lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan, sementara beban kerja tidak. Hal ini menegaskan bahwa R^2 mencerminkan pengaruh gabungan variabel, bukan masing-masing secara parsial (Ghozali, 2018). Temuan ini menjadi masukan bagi manajemen untuk lebih fokus pada peningkatan lingkungan dan disiplin kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja tidak signifikan secara parsial, lingkungan dan disiplin kerja berperan krusial dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan nyaman, dan interaksi sosial yang baik mampu meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Sementara itu, disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap SOP, ketepatan waktu, dan tanggung jawab menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja optimal, khususnya di divisi Quality Control yang menuntut ketelitian dan konsistensi tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin dan lingkungan kerja merupakan pendorong utama kinerja karyawan, sementara beban kerja yang terkendali tidak secara otomatis menurunkan kinerja jika karyawan telah beradaptasi dengan baik. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja melalui pembinaan berkelanjutan serta memperbaiki lingkungan kerja dengan mengurangi kebisingan dan menyediakan fasilitas yang mendukung konsentrasi kerja.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Quality Control PT Dasa Windu Agung. Nilai signifikansi sebesar 0,103 lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 1,664 lebih kecil dari t_{tabel} 2,012 menunjukkan bahwa beban kerja belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja. Walaupun indikator BK4 "Saya membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan" mendapat penilaian tinggi (70,6%), karyawan masih mampu menjaga kualitas kerja karena pemahaman mereka terhadap standar operasional sudah baik. Kondisi ini menjelaskan mengapa beban kerja tidak menurunkan kinerja secara signifikan, melainkan hanya memberi kontribusi kecil sebesar 5,6%. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) FIF Group Manado (Triatmaja *et al.*,

RESEARCH ARTICLE

2022). Berbeda dengan beban kerja, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,398 > t_{tabel} 2,012$ menegaskan bahwa kondisi lingkungan yang baik berperan nyata dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Indikator LK6 "Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan fokus kerja" mendapat skor tertinggi (90,2%), menunjukkan pentingnya kenyamanan, kebersihan, pencahayaan, serta interaksi sosial di tempat kerja. Namun demikian, kebisingan masih menjadi kendala sebagaimana terlihat pada indikator LK3 yang hanya mendapat penilaian 33,3%. Artinya, meskipun lingkungan kerja sudah cukup mendukung, aspek tertentu masih perlu diperbaiki agar konsentrasi dan ketelitian karyawan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian dahulu yang menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PG Tolangohula Gorontalo (Yantu *et al.*, 2022). Disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} 15,031 > t_{tabel} 2,012$, serta nilai Beta tertinggi 0,840. Hal ini menegaskan bahwa disiplin memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja, yakni sebesar 59,4%. Indikator DK6 "Saya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang ditetapkan" memperoleh penilaian tertinggi (94,12%), mencerminkan kepatuhan karyawan dalam menjalankan peran sesuai aturan perusahaan. Sebaliknya, indikator DK2 "Saya menyelesaikan tugas dan pulang tepat waktu" mendapat skor rendah (5,9%), menunjukkan masih adanya kelemahan dalam pengelolaan waktu. Meskipun demikian, disiplin tetap menjadi faktor yang paling menentukan, terutama dalam pekerjaan Quality Control yang membutuhkan ketelitian dan kepatuhan prosedural. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menguraikan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Harris Kuta Riverview (Permana *et al.*, 2023). Secara simultan, hasil uji F memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 159,871 > F_{tabel} 2,80$; Sig. 0,000 < 0,05). Nilai Adjusted R² sebesar 0,905 atau 90,5% menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang sangat tinggi, dengan hanya 9,5% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Artinya, meskipun beban kerja tidak signifikan secara parsial, jika digabungkan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka secara simultan ketiganya berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa secara bersamaan, beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Desa Burengan (Pambudi *et al.*, 2022). Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja di PT Dasa Windu Agung sebaiknya berfokus pada perbaikan lingkungan kerja dan penguatan disiplin kerja, tanpa mengabaikan pentingnya pengelolaan beban kerja agar tetap berada dalam batas yang wajar.

5. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari penelitian terhadap karyawan Divisi Quality Control PT Dasa Windu Agung, dapat disimpulkan bahwa faktor beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut secara bersamaan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Akan tetapi, jika ditinjau secara terpisah, hanya lingkungan kerja serta disiplin kerja yang memiliki dampak positif dan signifikan. Di sisi lain, meskipun beban kerja memberikan dampak positif, tidak terlihat pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Penemuan ini menunjukkan bahwa mutu lingkungan kerja dan tingkat disiplin pegawai berperan lebih besar dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang nyaman, teratur, dan mendukung kegiatan pemeriksaan produk, serta disiplin karyawan dalam mengikuti prosedur dan target pemeriksaan, terbukti dapat meningkatkan hasil kerja dengan signifikan. Sementara itu, evaluasi lebih lanjut terhadap beban kerja diperlukan agar seimbang dan tidak mengganggu kinerja. Sehingga, perusahaan dianjurkan untuk terus meningkatkan kondisi tempat kerja, memperkuat disiplin karyawan, serta melakukan penyesuaian beban kerja secara rutin agar semua elemen ini dapat mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

RESEARCH ARTICLE

6. Referensi

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. Suka-Press Uin Sunan Kalijaga.
- Aprilyanto, M. D., & Pratama, M. A. N. (2025). Analisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Cabang Lamongan. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(2), 1123–1132. <https://doi.org/10.37481/jmeb.v5i2.1323>.
- Dwiwarman, D. A. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2714–2724. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14592>.
- Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 44–49. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Yoga Pratama.
- Hardani, Auliya, Hikmatul Nur Andriani, H., Fardani, Asri Roushandy Ustiawati, J., Utami, Fatmi Evi, & Sukmana, Juliana Dhika Istiqomah Rahmatul Ria. (2020). Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 5(1). Pustaka Ilmu.
- Haryani, E. N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yasmin Amanah Media. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1), 25–35. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i1.4900>.
- Indriati, I. H., Ningrum, N. R., & Angganingrum, V. (2024). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Madubaru Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 26(4), 901.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., & Ekhsan, M. (2024). Kepemimpinan, beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan perusahaan garment di Kabupaten Tangerang. 15(1), 37–48.
- Lumbantobing, D. S., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pindo Deli Pulp and Paper Mills Karawang Jawa Barat. *Journal of Business Economics and Agribusiness*, 1(3), 1–15.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif panduan praktis merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mahmudin, Sabilalo A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Maskur, Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, & Mardiana. (2024). *Disiplin kerja: Tanggung jawab, reward dan punishment* (1st ed.). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>.

RESEARCH ARTICLE

- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *2(2)*, 105–112.
- Pambudi, D. R. A., Suwarsono, B., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai kantor kelurahan Burengan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *1(4)*, 63–71.
- Permana, K. B. J., Sihombing, I. H. H., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Harris Riverview Kuta. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, *12(2)*, 102–111. <https://doi.org/10.52352/jbh.v12i2.1186>.
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2021). *Kinerja karyawan teori pengukuran dan implikasi*.
- Rahayu, E. P., Ratnasari, A. P., & Pratiwi, A. I. (2022). *Kesehatan dan keselamatan kerja*. https://www.google.co.id/books/edition/Kesehatan_Dan_Keselamatan_Kerja/3iaeaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&q=Beban+Kerja#v=onepage&q=Beban%20Kerja&f=false
- Rahmah, F., Wicaksono, T., & Hairul. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. *Eprints Unsika*, *2*, 1–13.
- Rahmasari, S. (2023). Strategi adaptasi bisnis di era digital: Menavigasi perubahan dan meningkatkan keberhasilan organisasi. *Karimah Tauhid*, *2(3)*, 622–637. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i3.9281>.
- Ristiyanı, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *Pendahuluan*, *8(1)*, 80–88.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9(2)*, 273–281.
- Siregar, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS* (4th ed.). Kencana.
- Suharyadi, & Purwanto. (2018). *Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern* (3rd ed.). Salemba Empat.
- Takrim, M., Trigunadi, A., & Fadillah, A. S. (2023). The effect of communication skills and emotional intelligence on employee performance. *Anterior Jurnal*, *22(2)*, 94–100.
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). Effect of workload, work stress and motivation on employee performance at FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, *10(3)*, 377–387.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & Amirulmukminin. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, *1(2)*, 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *5(1)*, 80–88. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14245>.