

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 31 / 3 2021

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV PRIMA BETON**



Skripsi Oleh:

Dimas Prayoga

01011382126154

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLINKERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV PRIMA BETON

Disusun Oleh :

Nama : Dimas Prayoga

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126154

Fakultas : Ekonomi

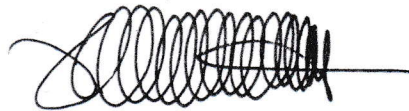
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal: 21 Juli 2025

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201803100

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV PRIMA BETON

Disusun Oleh :

Nama : Dimas Prayoga

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126154

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 31 Juli 2025

Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 19890711201803100

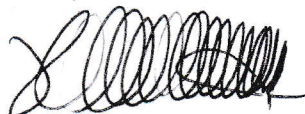
Penguji



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

Mengetahui



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 19890711201803100

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dimas Prayoga

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126154

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PRIMA BETON”

Pembimbing :

Ketua : Dr.M.Ichsan Hadjri, S.T.,M.M

Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E.,M.M

Tanggal Ujian : 30 Juli 2025

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dari gelar kesarjanaan.

Palembang, 31 Juli 2025

Pembuat Pernyataan



Dimas Prayoga

01011382126154

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Kesuksesan bukan milik mereka yang pintar, tetapi milik mereka yang mau berusaha."

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, kesehatan, dan kekuatan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Mama dan papa tercinta, terima kasih atas doa, dukungan, kasih sayang, dan segala pengorbanan yang tak ternilai harganya.
3. mbakku dan seluruh keluargaku, yang selalu memberi semangat dan motivasi dalam setiap langkah perjuanganku.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Prima Beton”. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, suri teladan umat, semoga kelak kita mendapat syafaat beliau di yaumul akhir. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Prima Beton.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa terdapat banyak kekurangan, baik dari segi isi, teknis penulisan, maupun kedalaman analisis. Oleh karena itu, penulis dengan penuh kerendahan hati menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang.

Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara moril maupun materil, selama proses penyusunan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, peneliti selanjutnya, serta pihak-pihak yang berkepentingan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Palembang, 31 Juli 2025

Penulis,



Dimas Prayoga

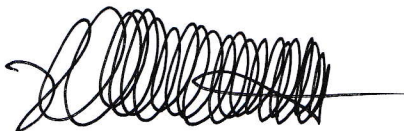
01011382126154

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Prima Beton, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan beton siap pakai dan beton pracetak di Palembang. Beban kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh populasi karyawan, yaitu sebanyak 40 orang, dengan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola kedua variabel tersebut secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, CV Prima Beton, Manajemen SDM.

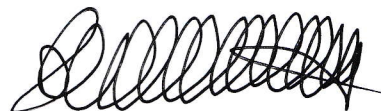
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 19890711201803100

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 19890711201803100

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of workload and work discipline on employee performance at CV Prima Beton, a company engaged in the supply of ready-mix and precast concrete in Palembang. Workload and work discipline are two crucial factors in human resource management that can affect individual performance within an organization. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to all employees, totaling 40 people, using the census method. The results of the study show that both workload and work discipline have a significant influence both partially and simultaneously on employee performance. Therefore, the company must manage these two variables optimally to enhance overall employee performance.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Employee Performance, CV Prima Beton, Human Resource Management.*

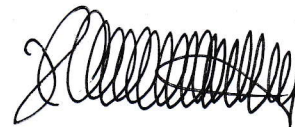
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 19890711201803100

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 19890711201803100

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Dimas Prayoga

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126154

Fakultas : Ekonomi

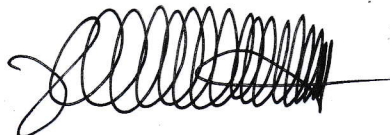
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV PRIMA BETON”**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensis-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak

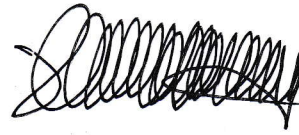
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 19890711201803100

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 19890711201803100

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Kedua orang tua saya , bapak Setiawan dan ibu Sulastri serta mbak saya Dinda Melinda, yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E, M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Welly Nailis, S.E, M.M., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.
8. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Ibu Dr. Wita Farla WK S.E., M.M selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
11. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan
12. Admin manajemen bukit, kak adi sulono yang telah banyak membantu dalam perkuliahan.
13. Ananda putri pramesti yang menemani selama perjalanan skripsi ini berlangsung.
14. Dan teman-teman manajemen angkatan 2021 yang sudah memberikan banyak pengalaman selama di bangku perkuliahan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Dimas Prayoga

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 9 Januari 2003

Agama : Islam

Email : dimasprayogaa0901@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SD Negeri 43 Palembang

SMP Negeri 19 Palembang

SMA Negeri 11 Palembang

S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....	ix
UCAPAN TERIMA KASIH	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	14
1.4.1 Manfaat Teoritis	14
1.4.2 Manfaat Praktis.....	15
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	16
2.1. Landasan Teori.....	16
2.1.1. Beban Kerja	16
2.1.2. Disiplin Kerja	18
2.1.3. Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4. Hubungan Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.2. Penelitian Terdahulu	25
2.3. Kerangka Konseptual	34
2.4. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	36

3.2. Rancangan Penelitian.....	36
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	36
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5. Populasi dan Sampel populasi.....	38
3.5.1. Populasi.....	38
3.5.2. Sampel Penelitian.....	38
3.6. Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1. Uji Instrumen	39
3.6.2. MSI (<i>Method of Succesive Interval</i>)	40
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	41
3.6.3.1. Uji Normalitas.....	41
3.7. Uji Hipotesis	44
3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.7.2. Uji Kelayakan Model (Uji F – Simultan).....	44
3.7.3. Koefisien Korelasi dan Determinasi	45
3.7.4. Uji T statistik (Parsial)	46
3.8. Definisi Operasional	47
3.8.1. Variabel Independen (X).....	47
3.8.2. Variabel Dependen (Y)	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.2. Profil Responden.....	54
4.3 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden	57
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian	70
4.4.3 Uji Metode Suksesif Interval (MSI).....	73
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.6 Uji Hipotesis	77
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	82
BAB V KESIMPULAN	87
5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan CV Prima Beton Palembang	3
Tabel 1.2 Beban Kerja Karyawan CV Prima Beton Palembang.....	6
Tabel 1.3 Data Persentase Tingkat Kepatuhan terhadap Ketepatan Waktu Kehadiran Karyawan CV Prima Beton Tahun 2024.....	8
Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja CV Prima Beton Palembang tahun 2023 dan 2024.....	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	49
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja ..	58
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4.14 Hasil Uji F	79
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	80
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	98
Lampiran 3. Hasil Frekuensi Distribusi	101
Lampiran 4. Method of Successive Interval	107
Lampiran 5. Uji Validitas.....	113
Lampiran 6. Uji Reliabilitas	115
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik	116
Lampiran 8. Uji Hipotesis	117

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia adalah aset utama di suatu organisasi atau perusahaan, sehingga pengelolaan karyawan harus dilaksanakan secara seimbang dan tetap memperhatikan aspek kemanusiaan. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, salah satunya adalah karyawan. Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin cepat, karyawan dituntut untuk dapat beradaptasi dalam berbagai kondisi. Tantangan seperti meningkatnya beban kerja, naiknya kebutuhan hidup, ketidakseimbangan antara pendapatan dan biaya hidup, serta persaingan yang semakin ketat, menjadi faktor yang berpengaruh terhadap keberlanjutan karyawan di lingkungan perusahaan (Hartono, 2020).

Kualitas karyawan tercermin dari tingkat produktivitas dan kinerja yang dihasilkan. Dipengaruhi oleh berbagai faktor penyebab, seperti tingkat disiplin kerja dan jumlah beban kerja. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan menaati peraturan, prosedur, serta tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Sementara itu, beban kerja yang melampaui batas dapat mengurangi kinerja dan menghambat performa, mengurangi daya guna, serta berdampak pada keseimbangan fisik dan mental pekerja. Maka, disiplin kerja dan beban kerja memiliki keterkaitan erat dalam menentukan sejauh mana individu dalam suatu organisasi dapat bekerja secara optimal. Dengan manajemen disiplin dan beban kerja yang baik,

perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus menjaga kesejahteraan mereka (Sakban et al., 2019).

Pengelolaan SDM mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian karyawan dalam suatu organisasi guna menggapai tujuan Secara optimal dan tepat guna. Menjadi aspek penting dalam keberhasilan organisasi, Karyawan memiliki peran penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Kemampuan karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara optimal menentukan keberhasilan dalam sebuah perusahaan (Samsuni, 2017).

Karyawan memiliki peran besar dalam menentukan kinerja suatu perusahaan, karena produktivitas dan efisiensi organisasi sangat bergantung pada kontribusi individu dalam bekerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Kinerja pegawai menjadi elemen krusial dalam kesuksesan sebuah perusahaan, khususnya dalam meningkatkan produktivitas serta kepuasan pelanggan (Teguh Rahayu et al., 2024).

Sebagai aset yang dimiliki oleh perusahaan, karyawan berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional agar bisnis dapat berjalan dengan lancar. Agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan mencapai performa terbaiknya, perusahaan harus mengamati faktor yang memengaruhi kinerja mereka, seperti disiplin kerja dan beban kerja yang diberikan (Jatmiko et al., 2015).

CV Prima Beton adalah perusahaan yang berlokasi di Palembang, Sumatera Selatan, yang bergerak di bidang penyediaan beton siap pakai (ready mix) dan

produk beton pracetak (precast). Perusahaan ini menawarkan berbagai mutu beton, mulai dari K175 hingga K400, serta menyediakan layanan sewa pompa beton, termasuk pompa standar, long boom, mini, dan kodok, dengan jangkauan layanan hingga 30 km dari Palembang. CV Prima Beton berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik dengan harga yang kompetitif, kualitas produk yang tinggi, dan layanan pelanggan yang responsif. Alamat kantor mereka berada di Jl. Kol. H. Barlian No. 276C Km. 5,5, Palembang, dengan jam operasional Senin hingga Jumat pukul 08.00–17.00.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan data jumlah karyawan di CV Prima Beton berdasarkan posisi/jabatan:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan CV Prima Beton Palembang

No.	Posisi/Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Manager	1
2.	Sekretaris	1
3.	Marketing	6
4.	Sopir	18
5.	Cleaning Services	2
6.	Operator	3
7.	Logistik	3
8.	Teknisi dan Mekanik	4
9.	Satpam	2
	Jumlah Karyawan	36

Sumber: CV Prima Beton (2024)

CV Prima Beton Merupakan suatu entitas bisnis yang beroperasi dalam sektor manufaktur. dan penyediaan material beton, seperti beton pracetak, beton siap pakai, atau produk-produk lain yang terkait dengan konstruksi. Perusahaan ini biasanya melayani kebutuhan konstruksi, Cocok untuk proyek berskala kecil seperti konstruksi perumahan, maupun proyek besar seperti pengembangan infrastruktur jalan, bangunan, atau jembatan.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam kesuksesan operasional perusahaan, terutama di perusahaan konstruksi seperti CV Prima Beton. Berdasarkan data yang diperoleh, total jumlah karyawan di CV Prima Beton mencapai 36 orang, yang terbagi dalam berbagai posisi strategis. Posisi manajerial seperti Manager diisi oleh satu individu, sedangkan posisi administratif seperti Sekretaris juga diisi oleh satu orang. Sementara itu, tim Marketing memiliki 6 karyawan, sedangkan posisi Sopir jumlahnya cukup besar, yaitu 18 orang, yang menunjukkan fokus perusahaan pada distribusi dan pengemasan material.

Selain itu, posisi lainnya seperti Cleaning Services, Operator, Logistik, Teknisi dan Mekanik, serta Satpam, masing-masing diisi oleh 2 hingga 4 individu. Distribusi jumlah karyawan ini menunjukkan struktur organisasi yang terorganisir, di mana setiap jabatan memiliki peran penting dalam menjaga proses produksi, distribusi, dan manajemen operasional perusahaan.

Namun, tantangan seperti tingginya beban kerja, koordinasi dalam tim, dan tingkat kedisiplinan dapat Mempengaruhi efisiensi kerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu dilakukan studi mengenai dampak beban kerja dan kedisiplinan terhadap

performa pegawai di CV Prima Beton. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam menyusun strategi pengelolaan guna meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kedisiplinan karyawan, sehingga dapat mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Lusia et al., 2024).

Beban kerja merujuk pada situasi yang terjadi ketika kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki batas tertentu. Dalam proses menyelesaikan pekerjaan, setiap karyawan memiliki tingkat pencapaian tertentu. Namun, jika keterbatasan ini menyebabkan kesulitan dalam mencapai hasil yang diharapkan, Hal ini dapat menyebabkan perbedaan antara keterampilan yang diinginkan dan daya saing yang dimiliki nyata yang dimiliki. Perbedaan antara keterampilan yang diharapkan dengan kemampuan nyata yang tersedia. Secara umum, beban kerja mencakup proses penyelesaian tugas dalam kondisi normal dalam suatu waktu tertentu, dan dapat diukur menggunakan berbagai indikator (Nurhandayani, n.d.)

Beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Sebaliknya, jika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan nyaman tanpa tekanan yang berlebihan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka (Sitorus & Siagian, 2023).

Tabel di bawah ini menggambarkan beban kerja karyawan CV Prima Beton berdasarkan tugas harian yang dihadapi :

Tabel 1.2 Beban Kerja Karyawan CV Prima Beton Palembang

No	Posisi/Jabatan	Beban Kerja
1.	Manager	a) Mengatur strategi perusahaan, merencanakan anggaran, dan membuat kebijakan strategis. b) Mengawasi semua aspek operasional, termasuk produksi, pemasaran, dan distribusi, serta memastikan pencapaian target perusahaan.
2.	Sekretaris	a) Mengatur administrasi, komunikasi internal, dan jadwal pimpinan perusahaan. b) Membuat laporan, surat-menyurat, serta membantu manajemen dalam koordinasi tugas dan rapat.
3.	Marketing	a) Mengembangkan strategi pemasaran dan penjualan untuk meningkatkan penetrasi pasar. b) Membangun hubungan dengan klien, membuat proposal penawaran, dan mempresentasikan layanan perusahaan.
4.	Sopir	a) Mengemudikan kendaraan seperti mixer beton dan pompa, memastikan pengiriman material tepat waktu. b) Melakukan perawatan rutin pada kendaraan untuk menjaga performa operasional.
5.	Cleaning services	a) Membersihkan area kerja, kantor, dan fasilitas produksi agar tetap rapi dan teratur. b) Menggunakan peralatan pembersih untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja sesuai standar keamanan.
6.	Operator	a) Mengoperasikan mesin produksi dan alat berat seperti mixer beton, pompa, dan alat konstruksi lainnya.

No	Posisi/Jabatan	Beban Kerja
		b) Mengawasi performa alat dan melakukan troubleshooting sederhana saat ada gangguan operasional.
7.	Logistik	a) Mengatur distribusi material beton ke lokasi proyek dan memastikan proses pengiriman berjalan sesuai rencana. b) Mengkoordinasikan komunikasi antara tim sopir, teknisi, dan klien untuk memastikan material tersedia tepat waktu.
8.	Teknisi dan Mekanik	a) Memeriksa, merawat, dan memperbaiki mesin dan alat berat, seperti mixer beton, pompa, dan peralatan produksi. b) Menggabungkan pengetahuan mekanis dan elektronik untuk troubleshooting dan perawatan berkala.
9.	Satpam	a) Mengamankan lokasi proyek, pabrik, dan kantor dari risiko kerusakan atau pencurian. b) Melakukan patroli rutin, mengatur kontrol akses, serta memeriksa identitas pekerja yang masuk dan keluar lokasi.

Sumber: CV Prima Beton (2024)

Setiap posisi atau jabatan dalam perusahaan memiliki beban kerja yang spesifik sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya, yang secara langsung memengaruhi kinerja perusahaan. Di CV Prima Beton, Manager berperan strategis dalam merancang kebijakan, mengatur anggaran, dan memastikan pencapaian target operasional. Tugas ini didukung oleh Sekretaris yang mengelola administrasi, komunikasi internal, dan jadwal pimpinan. Marketing bertugas meningkatkan penetrasi pasar dengan membangun hubungan klien dan

mempresentasikan layanan perusahaan, sedangkan Sopir bertanggung jawab pada pengiriman material dan perawatan kendaraan.

Beban kerja teknis ditangani oleh Operator yang mengoperasikan mesin produksi dan alat berat serta Teknisi dan Mekanik yang memastikan perawatan dan perbaikan alat produksi berjalan optimal. Pada sisi logistik, tim Logistik bertugas mengatur distribusi material beton agar sesuai rencana dan terkoordinasi dengan baik. Cleaning Services berperan menjaga kebersihan lingkungan kerja, sedangkan Satpam memastikan keamanan lokasi perusahaan melalui patroli dan kontrol akses.

Beban kerja dapat dipahami sebagai bagian dari tuntutan pekerjaan yang mencakup aspek fisik, sosial, dan organisasi, yang memerlukan upaya mental berkelanjutan serta berpotensi menimbulkan dampak psikologis bagi karyawan. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja di CV Prima Beton Merupakan variabel krusial yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan (Hermawan, 2022). Jadi, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV Prima Beton penting dilakukan sebagai langkah untuk merumuskan kebijakan manajemen yang lebih efektif dan efisien.

Berikut adalah data persentase ukuran kedisiplinan sesuai dengan ketepatan waktu hadir karyawan CV Prima Beton periode 2024:

Tabel 1.3 Data Persentase Tingkat Kepatuhan terhadap Ketepatan Waktu Kehadiran Karyawan CV Prima Beton Tahun 2024

No.	Klasifikasi	Jan-Mar	April-Jun	Jul-Sept	Okt-Nov
1.	Terlambat	12	10	12	8

No.	Klasifikasi	Jan-Mar	April-Jun	Jul-Sept	Okt-Nov
2.	Tepat Waktu	22	23	24	31
3.	Tanpa Keterangan	2	3	1	1
	Persentase	61.11%	63.89%	64.86%	77.50%
	Kedisiplinan				

Sumber: CV Prima Beton (2024)

Tabel tersebut menunjukkan data persentase tingkat kepatuhan terhadap ketepatan waktu kehadiran karyawan CV Prima Beton selama tahun 2024, yang dibagi per triwulan. Terdapat tiga klasifikasi: terlambat, tepat waktu, dan tanpa keterangan. Terlihat bahwa jumlah karyawan yang hadir tepat waktu mengalami peningkatan dari 22 orang pada Januari–Maret menjadi 31 orang pada Oktober–November, sementara jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan menurun. Persentase kedisiplinan juga menunjukkan tren positif, meningkat dari 61,11% di awal tahun menjadi 77,50% pada akhir tahun, yang mengindikasikan adanya perbaikan dalam kepatuhan terhadap waktu kehadiran karyawan.

Istilah kinerja berakar dari actual performance atau job performance, yang mengacu pada tingkat pencapaian tugas atau hasil kerja seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Secara umum, kinerja merupakan hasil pekerjaan Hasil yang didapatkan oleh karyawan atau pegawai, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas, saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, seseorang tidak hanya membutuhkan kemauan dan keterampilan, tetapi juga pemahaman yang jelas mengenai tugas yang harus dilakukan serta cara melaksanakannya. Kinerja

mencerminkan sejauh mana seseorang memenuhi persyaratan dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan (Syafarina, 2017).

Kinerja karyawan menjadi aspek krusial dalam kelancaran operasional perusahaan, termasuk di industri konstruksi seperti CV Prima Beton. Berdasarkan data yang tersedia, terjadi peningkatan tingkat kedisiplinan karyawan dari kuartal pertama hingga kuartal terakhir. Namun, masih ada tantangan yang harus diperhatikan. Misalnya, pada kuartal Januari-Maret, tingkat kedisiplinan hanya mencapai 61,11%, yang menunjukkan masih rendahnya kepatuhan terhadap aturan kerja. Walaupun persentase tersebut meningkat menjadi 77,50% pada periode Oktober-November, faktor seperti beban kerja yang tinggi tetap berpotensi memengaruhi efektivitas kinerja karyawan.

Untuk menilai kinerja karyawan secara lebih menyeluruh, diperlukan sistem pengukuran yang jelas dan terstruktur. Maytanius dan Putra (2024) dalam penelitian mereka mengenai sistem penilaian kinerja di perusahaan konstruksi menekankan bahwa perumusan tujuan dan kriteria evaluasi yang jelas dapat membantu menganalisis aspek yang harus diperbaiki serta memberikan *feedback* yang lebih konstruktif untuk karyawan.

Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan yang mampu menunjukkan kinerja optimal. Namun, dalam realitasnya, masih ada karyawan yang belum mencapai standar kinerja yang diharapkan, termasuk di CV Prima Beton. Jadi, perusahaan harus terus mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti beban kerja dan tingkat

kedisiplinan, guna meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Samud et al., 2021). Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan penilaian kinerja karyawan di CV Prima Beton berdasarkan rentang skor.

Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja CV Prima Beton Palembang tahun 2023 dan 2024

No.	Skor	Jumlah Karyawan	
		2023	2024
1.	75,00 – 80,99	4	3
2.	81,00 – 85,99	15	14
3.	86,00 – 90,99	17	21
4.	91,00 – 95,99	4	2
5.	96,00 - 100	0	0
Jumlah		40	40

Sumber: CV Prima Beton (2023)

Pada tahun 2023, penilaian kinerja karyawan CV Prima Beton Palembang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan (17 orang) memiliki skor di rentang 86,00 – 90,99. Sebanyak 15 karyawan berada di rentang skor 81,00 – 85,99, sementara hanya 4 karyawan yang memperoleh skor di rentang 75,00 – 80,99 dan 91,00 – 95,99. Tidak ada karyawan yang mencapai skor maksimal 96,00 – 100. Total karyawan yang dinilai berjumlah 36 orang.

Pada tahun 2024, terjadi sedikit perubahan dalam distribusi skor kinerja. Jumlah karyawan dengan skor di rentang 81,00 – 85,99 meningkat menjadi 14 orang, sedangkan di rentang 75,00 – 80,99 berkurang menjadi 3 orang. Rentang

skor 86,00 – 90,99 tetap menjadi yang tertinggi dengan 21 karyawan. Namun, jumlah karyawan di rentang 91,00 – 95,99 menurun menjadi 2 orang, dan tidak ada karyawan yang mencapai skor 96,00 – 100. Total karyawan yang dinilai tetap sama, yaitu 36 orang.

Perbedaan utama antara kedua tahun tersebut terletak pada peningkatan jumlah karyawan dengan skor menengah (81,00 – 85,99) pada tahun 2024, yang menunjukkan peningkatan performa pada kategori tersebut, meskipun jumlah karyawan dengan skor tinggi (91,00 – 95,99) mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan adanya pergeseran kinerja dari kategori rendah ke menengah, tetapi tidak sampai ke kategori tertinggi.

Evaluasi kinerja merupakan aktivitas rutin yang dilakukan perusahaan untuk menilai pencapaian setiap karyawan. Melalui proses ini, perusahaan dapat mengukur hasil kerja karyawan serta merumuskan kebijakan yang sesuai guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Di CV Prima Beton, proses evaluasi kinerja masih dilakukan secara manual, di mana karyawan mengisi formulir Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), yang kemudian datanya diolah menggunakan Excel.

Data penilaian kinerja karyawan di CV Prima Beton Palembang menggambarkan distribusi skor yang beragam dari total 40 karyawan. Sebagian besar karyawan, yaitu 17 orang, memiliki skor dalam rentang 86,00 – 90,99, yang menunjukkan kinerja yang baik. Sebanyak 14 karyawan berada di rentang 81,00 – 85,99, yang mencerminkan kinerja cukup baik, sementara 3 karyawan berada di rentang 75,00 – 80,99, yang memerlukan peningkatan.

Namun, hanya 2 karyawan yang mampu mencapai rentang 91,00 – 95,99, dan tidak ada karyawan yang memperoleh skor dalam rentang tertinggi 96,00 – 100. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan memiliki kinerja yang cukup baik hingga baik, masih terdapat potensi pengembangan, terutama untuk mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal. Hasil temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang efektif serta peningkatan disiplin kerja guna mengoptimalkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya pada berbagai sektor industri. Sebagian besar hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karena menimbulkan kelelahan fisik dan mental, sedangkan disiplin kerja yang baik secara konsisten dikaitkan dengan peningkatan produktivitas. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam konteks perusahaan skala menengah seperti CV Prima Beton di Palembang, yang memiliki karakteristik dan budaya kerja berbeda dibandingkan dengan perusahaan besar atau instansi pemerintah. Selain itu, belum banyak studi yang menggabungkan kedua variabel ini secara simultan dalam satu model analisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara spesifik di industri penyedia beton siap pakai. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan literatur, memberikan pemahaman kontekstual yang lebih mendalam, serta sebagai acuan bagi manajemen CV Prima Beton dalam mengelola beban kerja dan meningkatkan kedisiplinan guna mendorong kinerja optimal karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk pada paparan latar belakang yang sudah ada, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Prima Beton?
- 2) Bagaimana Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Prima Beton?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV Prima Beton.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Prima Beton.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini maka harapannya dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya literatur mengenai hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini harapannya dapat menjadi sebuah acuan bagi peneliti lain dalam mendalami studi terkait manajemen SDM.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini bertujuan dapat menyajikan saran bagi manajemen CV Prima Beton dalam mengelola beban kerja dan meningkatkan disiplin karyawan. Dengan demikian, perusahaan bisa merancang strategi terbaik dan optimal untuk menaikkan produktivitas serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 4956.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Budiharjo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Hermawan, E. (2022). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT. SAKTI MOBILE JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Teknologi*, 3(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i4>
- Indria, L. (2015). *Manajemen Kinerja Karyawan: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., Eko, G., Jurusan, N., & Bisnis, A. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1).
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Lusia, A., Ndraha, N., Zai, Y., & Alamsyah, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia. 4.

- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327-332.
- Masakure, O. (2016). Employee performance and organizational productivity: An empirical perspective. *Journal of Human Resources Management*, 8(2), 45–53.
- Moehariono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Rahman, M. A. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Universitas Yos Soedarso). *Yos Soedarso Economics Journal*, 5(2), 13–37.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Samud, M. S., Johnly, R., Ventje, P., Program, T., & Bisnis, S. A. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(3).
- Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanti, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 14-30.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Prasetyo, H., & Jannah, L. (2020). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan karyawan kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Harapan Press.
- Teguh Rahayu, S., Trunojoyo Madura Alamat, U., Raya Telang, J., Telang Inda, P., Kamal, K., Bangkalan, K., Timur, J., & Penulis, K. (2024). PT. Media Akademik Publisher PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN Mansyur 2 Iriani Ismail 3. *JMA*, 2, 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Welly Hartono, & Merta Kusuma. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT. SEMBILAN PILAR UTAMA). *Jurnal Ekombis Review- Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–2014.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-288.
- Yuniar, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, 1(1), 77-90.