

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MEGA FASHION PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

Nabilatul Syathirah

01011382126151

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERI PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MEGA FASHION PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Nabilatul Syathirah
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126151
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 9 Juli 2025



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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 29/7/2025
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MEGA FASHION PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Nabilatul Syathirah
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126151
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 25 Juli 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 29 Juli 2025

Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Penguji



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nabilatul Syathirah
NIM : 01011382126151
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 PADA MEGA FASHION PALEMBANG**

Pembimbing : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si
Tanggal Ujian : 25 Juli 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 4 September 2025



Nabilatul Syathirah

Nabilatul Syathirah
NIM. 01011382126151

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah: 6)

"Always think positive, because it leads us to a happier life"

-Joshua Seventeen-

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- **Allah SWT**
- **Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Teman Seperjuangan**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberi rahmat, hidayah, dan innayah-Nya bagi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, utusan Allah yang membawa cahaya petunjuk kepada seluruh umat manusia. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mega Fashion Palembang”.

Pada skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Sriwijaya Palembang. Sebagai penulis saya sampaikan permohonan maaf apabila ada kekurangan dan kesalahan dalam skripsi ini, secara terbuka saya akan menerima kritik dan saran yang diberikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Palembang, 4 September 2025



Nabilatul Syathirah

NIM. 01011382126151

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses untuk menyelesaikan skripsi ini sampai akhir, penulis mendapatkan banyak bantuan melalui bimbingan dan motivasi yang diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin berkesempatan untuk menyampaikan rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas karunia dan rahmatnya yang telah memberikan kesehatan sehingga penulis memiliki kesempatan dalam menyelesaikan skripsi ini secara baik dan benar.
2. Kedua Orang Tua yang sudah selalu memberikan kasih sayang serta dukungan melalui doa tanpa henti serta selalu mengapresiasi apapun yang penulis capai sehingga memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat.
3. Bapak Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E., M.Si sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen pembimbing penulis yang telah membimbing dan memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini menjadi lebih baik.

6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas.
7. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si sebagai dosen penguji yang telah memberikan arahan, kritik, dan saran kepada penulis dalam perbaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu dengan penuh manfaat.
9. Yth Kak Adi dan seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis selama perkuliahan.
10. Teman-teman AAB seperjuangan saya dari awal kuliah Eonnie Nisa, Popy, Aunty Lia, Amanda, Jerry dan Fakhri terima kasih sudah menjadi bagian paling penting dalam menghadapi lika liku perkuliahan dan memberikan semangat serta menjadi teman diskusi dalam proses penyusunan skripsi,
See you on top, guys
11. Teman-teman kuliah yang telah membantu saya dalam perkuliahan Nabila Putri, Dea Okta, Rohaya, terima kasih sudah menjadi penyemangat dan mendengar keluh kesah dalam perkuliahan sampai penyusunan skripsi.
12. Teman-teman Manajemen 2021 Fakultas Ekonomi UNSRI, terima kasih untuk tiga tahun berharganya.
13. Kepada Juju terima kasih telah menemani, meluangkan waktu, mendengar keluh kesah, memberi semangat tanpa mengenal kata menyerah dengan “pelan tapi pasti” dan memberikan motivasi dalam meraih apa yang menjadi impian saya. Ehemmm

14. Kepada Yuk Orin terima kasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, yang sudah mau mendengar keluh kesah penulis dalam pembuatan skripsi dan selalu memberikan semangat, dukungan, saran, motivasi serta doa yang terbaik.
15. Kepada Pitia yang telah menemani saya dalam penulisan skripsi, selalu ada disaat membutuhkan *support* memberika dukungan dan motivasi.
16. Mega Fashion Palembang yang memberikan izin penelitian dan membantu dalam hal pemberian data/informasi yang dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Terima kasih kepada diri sendiri yang telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih sudah berusaha tanpa menyerah, serta senantiasa menikmati proses seperti air mengalir.

Palembang, 4 September 2025



Nabilatul Syathirah

NIM. 01011382126151

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 29/1 2014

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MEGA FASHION PALEMBANG

Oleh

Nabilatul Syathirah

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Mega Fashion Palembang. Populasi dalam penelitian adalah karyawan pada Mega Fashion Palembang sebanyak 94 orang. Penelitian ini menggunakan *non probability* sampling dengan memilih teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y) Mega Fashion Palembang. Disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y) Mega Fashion Palembang. Beban kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Mega Fashion Palembang.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 29/1/2020
FACULTAS EK

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MEGA FASHION PALEMBANG

By

Nabilatul Syathirah

This study aims to analyze the influence of workload and work discipline on the performance of Mega Fashion Palembang employees. The population in the study is 94 employees at Mega Fashion Palembang. This study uses non-probability sampling by choosing a saturated sampling technique. The data collection method in this study uses questionnaires. The data analysis technique used was multiple regression analysis. The results of the study showed that workload (X1) had a negative and statistically significant effect on the performance of employees (Y) of Mega Fashion Palembang. Work discipline (X2) has a positive and statistically significant influence on the performance of employees (Y) of Mega Fashion Palembang. Workload (X1) and Work Discipline (X2) together have a significant influence on the performance of employees (Y) of Mega Fashion Palembang.

Keywords: Workload, Work Discipline, Employee Performance.

Supervisor



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Head of Management Department



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

x

x

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 20/1 2020
PASTIKAN

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa

Inggris dari mahasiswa:

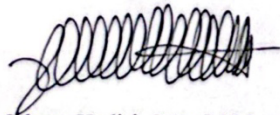
Nama	: Nabilatul Syathirah
NIM	: 01011382126151
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mega Fashion Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Nabilatul Syathirah
NIM : 01011382126151
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 21 Agustus 2002
Agama : Islam
Status : Belum menikah
Alamat : Jl. Kapten Arivai Lr. Masjid II No 67 RT?RW
001/001 Kel. 26 Ilir Kec. Barat 1 Palembang
Email : nabilatulsyathirol21@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD Negeri 01 Palembang
SMP : MTs Muqimus Sunnah Palembang
SMA : SMAS IT AL Furqon Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.4.1 Manfaat Teoritis	13
1.4.2 Manfaat Praktis	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Studi Kepustakaan	14
2.1.1 Landasan Teori.....	14
2.2 Kinerja Karyawan	15
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan	15
2.2.2 Tujuan Kinerja Karyawan	16
2.2.3 Dimensi Indikator Kinerja Karyawan	16
2.3 Beban Kerja	18
2.3.1 Definisi Beban Kerja.....	18
2.3.2 Tujuan Beban Kerja	19

2.3.3	Dimensi Indikator Beban Kerja	20
2.4	Disiplin Kerja.....	21
2.4.1	Definisi Disiplin Kerja	21
2.4.2	Tujuan Disiplin Kerja.....	22
2.4.3	Dimensi Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.5	Hubungan Antar Variabel.....	23
2.5.1	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	23
2.5.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.6	Penelitian Terdahulu	25
2.7	Kerangka Konseptual.....	29
2.8	Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	31
3.2	Rancangan Penelitian.....	31
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	31
3.3.1	Jenis Data	31
3.3.2	Sumber Data.....	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5	Populasi dan Sampel.....	33
3.5.1	Populasi.....	33
3.5.2	Sampel.....	34
3.6	Teknik Analisis Data	34
3.6.1	Uji Instrumen	34
3.6.2	MSI (Method of Succesive Interval).....	36
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	36
3.7	Uji Hipotesis	38
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.7.2	Koefisien Korelasi (r).....	39

3.7.3	Koefisien Determinasi (R^2)	40
3.7.4	Uji Kelayakan Model (Uji F-Simultan)	40
3.7.5	Uji t statistik (Parsial).....	41
3.8	Definisi Operasional Variabel	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Gambaran Objek Penelitian	45
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Mega Fashion Palembang.....	45
4.1.2	Visi dan Misi Mega Fashion Palembang	45
4.1.3	Struktur Organisasi Mega Fashion Palembang.....	46
4.2	Hasil Penelitian	47
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	47
4.2.2	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.2.3	Gambaran Responden Berdasarkan Usia	48
4.2.4	Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.3	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	49
4.3.1	Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1).....	49
4.3.2	Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)	54
4.3.3	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
4.4	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	63
4.4.1	Uji Validitas	63
4.4.2	Uji Realibilitas	68
4.4.3	Uji MSI (<i>Method of Succesive Interval</i>)	68
4.4.4	Uji Asumsi Klasik	69
4.4.5	Uji Hipotesis.....	71
4.5	Pembahasan	76
4.5.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	76

4.5.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Standar Penilaian Hasil Kerja Karyawan Mega Fashion Palembang	4
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan Mega Fashion Palembang Tahun 2023 – 2024.....	5
Tabel 1. 3 <i>Job Description</i> Karyawan Mega Fashion Palembang	6
Tabel 1. 4 Jumlah Jam Lembur Karyawan Tahun 2023	9
Tabel 1. 5 Data Kehadiran Karyawan Mega Fashion Palembang Tahun 2022-2024	10
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Skala Likert	33
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi	40
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1).....	49
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)	54
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validasi Beban Kerja (X1)	64
Tabel 4. 8 Hasil Uji Disiplin Kerja (X2).....	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validasi Valid dan Tidak Valid Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validasi (Valid) Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Uji Realibilitas Variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	69

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser	71
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4. 16 Koefisien Korelasi (r) dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	73
Tabel 4. 17 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F - Simultan).....	74
Tabel 4. 18 Hasil Uji t (Parsial)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Persepsi Anak Muda Terhadap <i>Fashion</i> (Oktober 2024).....	1
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Mega Fashion Palembang	46

DAFTAR LAMPIRAN

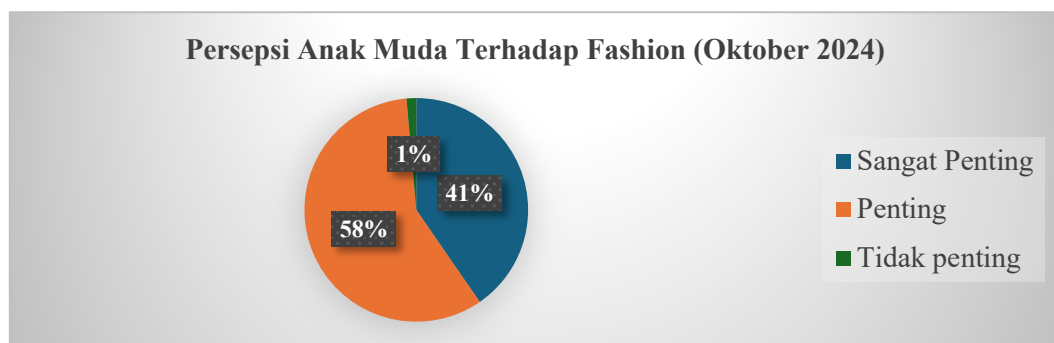
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner Penelitian.....	100
Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	115
Lampiran 4 Uji MSI (<i>Method of Succesive Interval</i>).....	127
Lampiran 5 Asumsi Klasik.....	140
Lampiran 6 Analisis Regresi Linear Berganda	141
Lampiran 7 Tabel Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05	142
Lampiran 8 Tabel R Tabel	144
Lampiran 9 Tabel T Tabel Untuk Alpha α 5% t.....	145

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fashion adalah cara berpakaian seseorang untuk menunjang penampilan agar lebih menawan. *Fashion* merupakan salah satu cara untuk mengeksperesikan identitas diri dan sudah menjadi gaya hidup yang tidak bisa lepas dari masyarakat di zaman ini terutama pada generasi muda (Putri & Dewanto, 2025). *Fashion* telah menarik banyak perhatian masyarakat, khususnya bagi generasi muda. peran *fashion* semakin berkembang. Tidak lagi hanya sekedar berpakaian, *fashion* kini juga menjadi media untuk mengekspesikan diri. *Fashion* dapat mempengaruhi rasa kepercayaan diri seseorang. Tidak heran jika banyak orang yang berlomba-lomba untuk tampil maksimal lewat pilihan gaya busana. Guna memahami persepsi anak muda dalam memilih *fashion*, *Goodstats* mengadakan survei melalui *google form* pada 25-31 Oktober 2024 dan melibatkan 208 responden anak muda Indonesia yang berusia 18-25 tahun.



Gambar 1. 1 Persepsi Anak Muda Terhadap *Fashion* (Oktober 2024)

Sumber: Hasil Survei Akhir Studi Independen GNFI Batch

Berdasarkan survei yang telah dilakukan, persepsi generasi muda terhadap *fashion* cukup tinggi. Mayoritas generasi muda (58,2%) merasa *fashion* merupakan aspek penting dalam kehidupannya. Sementara itu, 40% responden lainnya merasa bahwa *fashion* sangat penting. Bagi mereka, *fashion* sudah menjadi kebutuhan atau bahkan bagian dari gaya hidup. Hanya 1,4% dari responden yang menganggap *fashion* tidak penting. Mereka mungkin tidak terlalu menjadikan *fashion* sebagai prioritas keseharian mereka.

Industri *fashion* berkembang pesat berkat meningkatnya permintaan konsumen akan pakaian modis dan terjangkau. Model bisnisnya mengandalkan siklus produksi cepat dan volume besar untuk menyediakan koleksi baru secara rutin (Cloudia, 2025). Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan perusahaan dalam memenuhi permintaan konsumen salah satunya ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang mempunyai pikiran, rasa, ambisi, kompetensi, dan keterampilan. Setiap manusia mempunyai kapasitas diri yang memberikan pengaruh terhadap suatu perusahaan dalam perolehan hasil tujuan yang diinginkan (Muhlis et al., 2021). Jadi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan karena kapasitas, kompetensi, dan keterampilan setiap individu memengaruhi kinerja karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan tugas sesuai dengan target, standar, dan aturan yang telah disepakati, untuk mencapai tujuan bersama secara efektif (Kurnia & Sitorus, 2022). Setiap perusahaan memiliki parameter khusus

untuk mengevaluasi efektivitas dan kontribusi karyawan dalam menjalankan tugasnya (Sarif et al., 2020). Jadi kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dinilai dari kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab.

Menurut Rahayu et al. (2021) kinerja karyawan dapat mempengaruhi banyak factor salah satunya beban kerja. Beban kerja adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab dan kapasitasnya. Beban kerja mencakup intensitas, durasi, dan kompleksitas pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, serta kesejahteraan fisik dan mental karyawan (Aisah, 2023). Beban kerja yang tinggi dan tuntutan yang berkembang mengharuskan karyawan untuk mengelola tekanan dengan baik agar kinerja tetap optimal. Beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu konsistensi tugas, menyebabkan keterlambatan, penurunan fokus, dan ketidaksesuaian dengan aturan kerja.

Menurut Fitriani & Astria (2024) Selain Beban kerja ada faktor lain mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan seperangkat aturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen organisasi, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, serta diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Seluruh anggota organisasi diharapkan mematuhi aturan tersebut dengan penuh kesadaran dan kesediaan, sehingga disiplin terbentuk melalui proses yang mencerminkan perilaku yang menjunjung nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban. (Afandi, 2018). Jadi disiplin kerja adalah sikap penting yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan dan tanggung jawab, serta menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan secara maksimal. Sejalan dengan

pentingnya disiplin, Mega Fashion sebagai usaha dagang lokal di Sumatera Selatan, yang memiliki berbagai jenis produk *fashion* dan beberapa cabang, menjadikan penerapan disiplin sebagai salah satu faktor utama untuk memastikan operasional yang efisien dan pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal.

Mega Fashion adalah usaha dagang lokal di Sumatera Selatan yang memiliki berbagai jenis produk *fashion* dan beberapa cabang seperti Unit Cabang Bukit, Mato Merah, Pusri, Sungki Kertapati, Mariana, Simpang 5, Sako, Sukabangun, Mitra Km 12, dan Serong Km 18, dengan total 94 karyawan. Sebagai perusahaan pribadi dengan omset tinggi, pencapaian tersebut berdampak pada peningkatan beban kerja dan disiplin karyawan. Untuk memastikan kinerja karyawan sesuai dengan harapan, Mega Fashion menerapkan standar penilaian hasil kerja yang mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam setiap tugas. Penilaian ini bertujuan untuk menjaga konsistensi kerja, memastikan pencapaian target perusahaan, serta meningkatkan disiplin karyawan di tengah peningkatan beban kerja yang dihadapi.

Tabel 1. 1 Standar Penilaian Hasil Kerja Karyawan Mega Fashion Palembang

Frekuensi Standar Penilaian	Kriteria
> 130%	Sangat Baik
115,1% - 130%	Baik
95,1% - 115%	Cukup Baik
70,1% - 95%	Kurang Baik
< 70%	Tidak Baik

Sumber: Data Mega Fashion Palembang, 2025.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa standar penilaian hasil kerja karyawan di Mega Fashion Palembang diukur dengan 5 kriteria, mulai dari “Tidak Baik” hingga “Sangat Baik”. Kegiatan ini dapat membantu membuat keputusan personalia yang lebih baik dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang

bagaimana mereka melakukan tugas mereka. Menurut Lestari & Rahmawati (2024) cara untuk mengukur dan menilai kinerja setiap karyawan di perusahaan berkaitan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas tertentu. Adapun pelaksanaan penilaian hasil kerja karyawan dilaksanakan secara periodic setiap (1 tahun/6 bulan/ triwulan). Berikut hasil penilaian kinerja karyawan Mega Fashion Palembang tahun 2023-2024.

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan Mega Fashion Palembang Tahun 2023 – 2024

Kriteria Penilaian Kinerja	2023		2024	
	Orang	(%)	Orang	(%)
Sangat Baik	20	21,28	26	27,65
Baik	52	55,32	35	37,23
Cukup Baik	18	19,15	32	34,04
Kurang Baik	4	4,25	1	1,06
Tidak Baik	0	0	0	0
Jumlah karyawan	94		94	

Sumber: Data Mega Fashion Palembang, 2025.

Berdasarkan data tabel 1.2 kinerja karyawan menunjukkan pada kategori “Sangat Baik” terjadinya peningkatan 6,37% dari tahun 2023 ke tahun 2024. Kategori “Baik” terjadinya penurunan 18,09% dari tahun 2023 ke tahun 2024. Kategori “Cukup Baik” terjadinya kenaikan 14,89% dari tahun 2023 ke tahun 2024. Berdasarkan data tersebut dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Hasil kinerja yang belum optimal tersebut dapat disebabkan faktor beban kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan turut menjadi faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan (Susanti et al., 2021).

Selain kinerja, faktor seperti beban kerja dan disiplin kerja juga berperan penting dalam keberhasilan perusahaan (Afda et al., 2023). Kinerja merupakan hasil dari sukses atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah beban kerja dan disiplin kerja seorang karyawan (Kamilah et al., 2024). Kinerja karyawan, yang berkaitan dengan keberhasilan atau kegagalan mencapai tujuan perusahaan, sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja dan disiplin kerja. Hal ini langsung terkait dengan *job description* karyawan, karena deskripsi pekerjaan yang jelas dan terstruktur akan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efisien, sehingga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Tabel 1. 3 *Job Description* Karyawan Mega Fashion Palembang

No	Jabatan	<i>Job Description</i>
1	Kepala Toko	1. Memberikan motivasi kepada karyawan hingga melakukan evaluasi kerja karyawan 2. Mengkoordinasikan untuk mengecek barang-barang yang stoknya menipis dan men-<i>display</i> barang terlihat rapih 3. Melakukan PO barang-barang yang stoknya menipis 4. Mengatur produk-produk yang rusak dan melampirkan laporannya pada barang <i>return</i> agar bisa ditukarkan atau dikembali 5. Merencanakan kegiatan promosi 6. Bertanggung jawab atas pencapaian target 7. Membuat laporan keuangan setiap bulan 8. Mengimput barang- batang yang masuk
2	Asisten Kepala Toko	1. Mengkoordinasikan semua aktifitas toko didalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk pemenuhan kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan di toko 2. Mengkoordinasikan dan mengelola bawahan 3. Men-<i>display</i> barang terlihat rapih

No	Jabatan	Job Description
3	Kasir	4. Mengkoordinasikan untuk mengecek barang-barang yang stoknya menipis
		5. Mengimput barang-barang yang baru masuk
		1. Memberikan layanan kepada pelanggan
		2. Melaksanakan kebersihan
		3. Mempersiapkan pengawasan dan pengecekan barang hilang
		4. Melakukan proses transaksi langsung
		5. Informasi dan penawaran program promosi
4	Pramugiaga	6. Pengecekan harga
		7. Penyebaran <i>leaflet</i>
		1. Memberikan pelayanan kepada pelanggan
		2. Melaksanakan kebersihan
		3. Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan
		4. Melakukan pengawasan dan pengecekan barang hilang
		5. Penurunan dan pengecekan datang barang dari DC
		6. Mempersiapkan <i>return</i> barang
		7. Pengecekan harga
		8. Stock opname
		9. Penyebaran <i>leaflet</i>

Sumber: Data Mega Fashion Palembang, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.3 *Job Description* karyawan Mega Fashion Palembang ini memberikan gambaran rinci mengenai tugas dan tanggung jawab setiap posisi di toko Mega Fashion Palembang. Secara garis besar, tabel ini menunjukkan bahwa setiap posisi memiliki tugas dan tanggung jawab yang spesifik dan saling melengkapi. Deskripsi pekerjaan karyawan toko bervariasi tergantung dari posisi dan tanggung jawabnya, seperti kepala toko, asisten kepala toko, kasir, dan pramuniaga.

Kepala toko adalah pemimpin toko yang bertanggung jawab atas operasional dan kinerja toko. Mereka berperan sebagai penghubung antara manajemen perusahaan dengan tim dilapangan. Keterampilan yang dibutuhkan: kepemimpinan yang baik, pemahaman tentang industri detail, kemampuan analitis, kemampuan dalam mengatasi tantangan operasional sehari-hari. Asisten kepala toko bertugas mengkoordinasikan operasional toko, merencanakan pemasaran dan mengawasi kinerja tim. Mereka juga bertugas membantu kelancaran operasional toko baik sebelum, saat, maupun setelah toko buka.

Kasir adalah profesional ritel yang melayani pelanggan, menerima pembayaran, dan memastikan kelancaran transaksi. Seorang kasir harus menghindari kesalahan transaksi, menangani pelanggan yang beragam, mengelola beban kerja saat jam sibuk, mengelola waktu di lingkungan yang sibuk, dan mengatasi sistem atau alat yang bermasalah. Pramuniaga toko adalah pekerja yang melayani pelanggan toko ritel. Mereka membantu pelanggan menemukan barang yang dibutuhkan, memproses transaksi penjualan, dan menjaga kebersihan toko. Pramuniaga berperan sebagai garda terdepan toko, memastikan pelanggan nyaman dan menemukan barang yang mereka butuhkan. Tanpa pramuniaga yang sigap, toko mungkin berantakan atau pelanggan akan kebingungan mencari produk tertentu. Pramuniaga harus memiliki keterampilan komunikasi, memiliki sikap sabar, tidak menunjukkan ekspresi frustrasi ketika melayani pembeli.

Sistem jadwal kerja di Mega Fashion Palembang menggunakan sistem *shift* yaitu *shift* pagi dan *shift* malam. Karyawan yang mendapatkan *shift* pagi akan masuk bekerja dari pukul 07.30 sampai 15.00, sedangkan karyawan yang

mendapatkan *shift* malam akan masuk kerja dari pukul 14.30 sampai 22.00. Menurut Kurniawan et al., (2025) penjadwal yang baik dapat dilakukan untuk menentukan produktivitas tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan, karena dapat menentukan dimana tenaga kerja harus bekerja dan beristirahat atau libur sehingga performa dan kesehatan tenaga kerja tetap terjaga. Pentingnya penjadwalan terletak pada kemampuan untuk memastikan bahwa semua kegiatan berlangsung sesuai rencana.

Shift kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada beban kerja, kelelahan, dan disiplin kerja karyawan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan. *Shift* kerja yang adil dan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Shift* kerja berkaitan dengan lembur kerja karena karyawan bisa bekerja lembur saat bertugas di *shift* tertentu.

Tabel 1. 4 Jumlah Jam Lembur Karyawan Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Karyawan lembur (Orang)	Jam Lembur (Jam)
1	Januari	94	6
2	Februari	94	5
3	Maret	94	10
4	April	94	8
5	Mei	94	5
6	Juni	94	6
7	Juli	94	4
8	Agustus	94	5
9	September	94	4
10	Oktober	94	4
11	November	94	4
12	Desember	94	8

Sumber: Data Mega Fashion Palembang, 2025.

Pada tabel 1.4 menjelaskan data jam lembur karyawan, kita bisa melihat jumlah jam lembur karyawan setiap bulannya selama tahun 2023. Berdasarkan data di atas, jumlah karyawan yang lembur setiap bulan tetap konsisten, dengan total 94

karyawan setiap bulannya. Namun, jumlah data lembur yang bervariasi dibulan Maret dengan jam lembur 10 jam sedangkan dibulan April dan Desember dengan jam lembur 8 jam, hal ini jam lembur yang tertinggi di tahun 2023 dari data jam lembur menunjukkan bahwa meskipun jumlah karyawan yang lembur konsisten, kebutuhan akan lembur bervariasi tergantung pada kondisi dan tuntutan pekerjaan yang berbeda-beda sepanjang tahun.

Permintaan konsumen yang terus meningkat menjadi tantangan bagi perusahaan, yang sering mengalami kekurangan produk. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan menerapkan kerja lembur, yaitu menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja biasa. Kerja lembur harus disertai perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja, serta dicatat dengan rinci mengenai nama pekerja dan durasi lembur (Almukharima & Jalaludin, 2024). Namun, hal ini juga terkait dengan peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh karyawan, seperti etika kerja dan nilai kehadiran. Meskipun peraturan tersebut sudah diterapkan, masalah kehadiran tetap menjadi permasalahan yang berulang di perusahaan, termasuk di Mega Fashion Palembang.

Tabel 1. 5 Data Kehadiran Karyawan Mega Fashion Palembang Tahun 2022-2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Tanpa Keterangan		Pulang Cepat		Terlambat	
			Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
1	2022	94	28	29,78	20	21,27	34	36,17
2	2023	94	24	25,53	39	41,49	40	42,55
3	2024	94	43	45,74	29	30,85	44	46,81

Sumber: Data Mega Fashion Palembang, 2025.

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dianalisis tren kehadiran karyawan dari tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak memberikan keterangan mengenai kehadiran mereka. terutama pada tahun 2024, dengan masing-masing mencapai 44 karyawan (46,81%) terlambat dan 43 karyawan (45,74%) tanpa keterangan. Meskipun jumlah karyawan yang pulang cepat menurun menjadi 29 orang (30,85%) pulang cepat, penurunan kedisiplinan waktu ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan untuk memperbaiki manajemen waktu dan disiplin kerja karyawan.

Menurut Suwanto & Aliana, (2020) Disiplin Kerja merupakan suatu peraturan dan tata tertib yang harus dilakukan dan dilaksanakan dengan tegas oleh individu dalam menjalankan kegiatan pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Sikap disiplin yang tinggi yang diterapkan oleh karyawan mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki sikap tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugasnya sehingga mendorong tercapainya tujuan perusahaan dengan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan Aritonang et al., (2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Indrajaya, (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Keban et al., (2023) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Basyid, (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Pambudi et al., (2022) menyatakan bahwa

beban kerja memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan masih terdapatnya *gap* hasil penelitian terdahulu, maka penulis akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama yakni tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mega Fashion Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Mega Fashion Palembang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Mega Fashion Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut. Maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Mega Fashion Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Mega Fashion Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini berpotensi memperluas pengetahuan ilmiah, sementara secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat diterapkan langsung di lapangan. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini mencakup beberapa aspek, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini untuk menyelesaikan pendidikan dijenjang sarjana dan menambah pengetahuan, serta pemahaman yang berhubungan dengan konsep Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja serta dapat meningkatkan ilmu pengetahuan Intelektual peneliti.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran, masukan, dan informasi yang berguna bagi Mega Fashion Palembang terkait beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Afandi, P. (2018). Manajemen SumberDaya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Afda, M. R., Andriana, I., & Siregar, L. D. (2023). The Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 299–313. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2419>
- Agustian, O. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Statistik (BPS) Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Aisah, S. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>
- Almukharima, R., & Jalaludin. (2024). Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Magang Kerja di PT . Kinenta. *JAMMLAH: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*, 4(1), 1–17.
- Ardelia, S., Karimudin, Y., & Santati, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Sakinah Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 879–888. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3686>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363-369.
- Aritonang, C. V., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sun Hope Indonesia. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 162–175.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Basyid, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Budiansa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Budi, A. T. D., Fauziah, N. A., Amelia, R., Maulinda, L. J., & Setianingrum, N. (2025). Analisis Sistem Penilaian Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PTPN 1 Regional 5, Gudang Ekspor Karet Klatakan, Tanggul, Jember. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(5), 371-377.
- Cloudia, F. (2025). *Strategi Keberlanjutan dan Transformasi Digital di Industri Fast Fashion : Studi Kasus Uniqlo*. 5(1), 531–539.

<https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1271>

- Damayanti, R., Huda, N., & Hermina, D. (2024). Pengolahan Hasil Non-Test Angket, Observasi, Wawancara Dan Dokumenter. *Student Research Journal*, 2(3), 259–273. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v2i3.1343>
- Desnirita, & Riberu, T. O. (2022). Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 1–18. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.477>
- Fitrian, N. D., & Astria, K. (2024). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Tiki Jne Cabang S. Parman Jakarta Barat. *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 4(4), 930–940. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i4>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Giovany, & Suyana. (2024). Human Capital and Organizations Enhancing Employee Performance: The Effect of Job Satisfaction , Motivation , Workload , and Work Discipline. *Journal San Scientific*, 2(1), 24–34.
- Gunawan, I., & Rizka Akbar, I. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1065–1075.
- Gustama, & Tarmidi. (2021). The Influence of Work Discipline and Work Stress on Employee Performance (Case Study at CV Rimba Jaya). *Technium Sosial Sciences Journal*, 16, 394–400.
- Halomoan, Y. K. (2020). The Effect of Training On Employee Productivity at PT. Bima Sentosa Trikarya in Jakarta. *Jurnal Administare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(1), 57–64. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i2.166>
- Hamdiah, Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh kompetensi, penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di pemerintahan kecamatan lembang kabupaten pinrang 1,2,3. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 1–13.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379–387. <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/939>
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162–169. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.187>
- Indrajaya, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(2), 157-165.

- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Jaya, I. G. A. P., Wisnawa, I. M. B., & Ni Nyoman Arini. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Pada Masa Pandemi Covid-19 di W Hotel Seminyak Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(2), 103–110. <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i2.251>
- Kamilah, D. N., Hadjri, M. I., & Zunaidah, Z. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2776–2788. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4691>
- Keban, M. E. B., Kurniawan, A. P., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(4), 34–35. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.21>
- 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.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Kurniawan, D., Nk, N. S. B., Santoso, M. K. P., Wati, N., & Hidayat, I. F. (2025). Evaluasi Beban Kerja Guna Penjadwalan Ulang Shift Kerja Dengan Metode National Aeronautics and Space Administration Task Load Index Pada Dosare Hotel Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student (JIS)*, 3(1), 179–189. <https://doi.org/https://doi.org/10.59024/jis.v3i1.1076>
- Lestari, S., Watini, S., & Rose, D. E. (2024). Impact-of-SelfEfficacy-and-Work-Discipline-on-Employee-Performance-in-Sociopreneur-Initiatives_2024_Pandawan-Sejahtera.pdf. *Jurnal APTISI Transaction on Technopreneurship (ATT)*, 6(2), 270–284.
- Lestari, W., & Rahmawati, S. (2024). 17114, (021) 82400924; Sekretari; Universitas Bina Insani. *Universitas Bina Insani*, 9(2), 82400924.
- Matulessy, E. R., & Tambunan, A. U. (2023). Analisis Regresi PLS Sebagai Alternatif Dari Regresi Linear Berganda: Studi Kasus Pengaruh Luas Lahan dan Luas Panen Terhadap Produksi Padi di Kabupaten Manokwari. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 3358–3361.
- Mccarter, M. W., Haeruddin, M. I. M., & Mustafa, M. Y. (2022). *International Journal of Educational Administration , Management , and Leadership How work discipline and leadership influence employees ’*. 3(1), 17–26.
- Muhlis, Nurwati, Juharsah, Tangalayuk, A., Yusuf, A. R., & Hartini. (2021). Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada Satuan Sabhara Polres Kendari (The Effect Of

- Discipline, Organizational Commitment and Work Environment On Personnel Performance At Kendari Polres Sabhara Unit). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 5(3), 418–432. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v5i3.20914>
- Musdalifah, N., Jaya, S., & Bebas, A. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. *Jurnal Quantum Publik*, 1(2), 25-35.
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Fluid Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(16), 22–30. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.516>
- Nora Susanti, E., Langgeng Ratnasari, S., Manalu, F. M., & Khairani Pasaribu, A. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1(2), 171–181. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ecodemica*, 3(1), 60–74.
- Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 47–59.
- Oktaviani, Satria, R. O., Wawan, U., Adinata, S., Sukmalana, S., & Supartini, T. (2024). The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance (Study At One of The Banks in Bandung) Introduction The company aims to attain success and establish competitiveness with other companies . One contributing aspect is the presence of. *Journal of Economics, Management, and Entrepreneurship*, 2(1), 85–95.
- Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (No. 6dchp). Center for Open Science.
- 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.
- Pangestuari, I., Karyatun, S., Sultoni, R. P., Saratian, E. T. P., Tegar, N. H., & Soelton, M. (2023). Apakah Benar Perilaku Cyberloafing Akibat Beban Kerja Dan Stres Kerja Yang Berlebihan? *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 21(2), 214–277. <https://doi.org/10.32524/jkb.v21i2.842>
- Panjaitan, K. M. S., GS, A. D., Sugiharto, S., Karnain, B., & Dewi, R. (2023). Analisis Pengukuran Waktu Kerja Dan Beban Kerja Mental Guna Menentukan Jumlah Tenaga Kerja Yang Optimal Pada PT. Papan Jaya Lumajang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 29-39.
- Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., & Susilo, D. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Itama Bekasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 65–74.
- Pramukty, & Faeni. (2022). The Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance in Companies in Bekasi City. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(3), 258–269.

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2024). The Influence of Communication, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 343, 423–426. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.680>
- Priatna, I. A., & Ariska, R. (2021). Effect of Work Discipline and Wok Motivation on Employee Performance in South Jakarta Administrative City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–58. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Putra, A., Rizqi, A. W., & Hidayat, H. (2023). Pengukuran Beban Kerja Fisik Dan Mental Pada Karyawan Dept.Fabrikasi Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian Dan Karya Ilmiah Dalam Bidang Teknik Industri*, 9(1), 62. <https://doi.org/10.24014/jti.v9i1.21917>
- Putri, & Dewanto, I. S. (2025). *Peran Artbook dalam Penyebaran Trend Fashion Victorian Era (Studi Kasus : “ 1950 ’ s Fashion ”)*. 1, 1–12.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., & Danaya, B. P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Qoyimah, D. L. (2024). The Effect Of Work Discipline , Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Improvement Strategies at Bogor City Hospital in 2024. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 05(06), 14–23.
- Rahayu, M. P., Rahatisya, P., & Audia, W. N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Media Grafika. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2), 64–70. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2.132>
- 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.
- Robbins, S. P. (2016). *Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Sari, & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(2), 264–275. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.297>
- Sari, Z., Mahfudiyanto, & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Keperawatan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 80–88. <https://doi.org/10.333752/bima.v6i1.5309>
- Sarif, N. A., Mappamiring, & Malik, I. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon

- Panrita Lopi Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 1038–1054.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/indeks>
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492.
<https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation , Work Discipline , and Compensation on Employee Performance. *Journal Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Sosoutiksno, C., Sapulette, S. G., & Tutuarima, Y. G. (2022). Pengaruh kompleksitas tugas dan beban kerja terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 52-65.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51-56.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 25. *Jurnal Edu Research : Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(3), 110–116.
- Supartha, I. W. G. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ di Karawang. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2), 91-100.
- Suwarto, & Aliana, D. (2020). Factors Affecting Employee Performance. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 68–90. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.5>
- Syafnur, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Sejahtera Mandiri. *Cash*, 7(1), 90–94.
<https://doi.org/10.52624/cash.v7i1.2372>
- Tyas, R. P., Rizky, N. S., Sunaryo, H., & Farida, E. (2024). Optimalisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Mengkaji Beban Kerja dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Peran Motivasi Pada Kantor Pelayanan Pajak. *Jurnal SOLMA*, 13(1), 178–186.
<https://doi.org/10.22236/solma.v13i1.14216>
- Utami, D. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2166–2175. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.4546>

- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Jurnal Lentera Bisnis Manajemen*, 02(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (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>