



Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta dan Banten

Nadya Alya Nurjihan¹, Rycha Kuwara Sari², Ferawaty Puspitorini³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, nadyaalyanurjihan32556@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, rychakuwarasari@gmail.com

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, ferawaty.puspitorini@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: ferawaty.puspitorini@dsn.ubharajaya.ac.id³

Abstract: This study aims to analyze the effect of workload and work discipline on employee performance at PT Jasa Prima Logistik BULOG, DKI Jakarta & Banten Branch. The research employs a quantitative approach using a survey technique, where data were collected through questionnaires distributed to 45 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS version 26 software. The results show that workload has a negative and insignificant effect on employee performance, with a t-value of -1.215 and a significance level of 0.231 ($p > 0.05$). This indicates that an increase in workload does not necessarily enhance employee performance and may even reduce productivity if the workload is excessive. Conversely, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.127 and a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). This suggests that employees with a high level of discipline tend to be more productive, responsible, and effective in completing their tasks. Simultaneously, the F-test results indicate that workload and work discipline together have a significant impact on employee performance, with an F-value of 14.823 and a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) test results show that 41.2% of the variation in employee performance can be explained by workload and work discipline variables, while the remaining 58.8% is influenced by other factors not examined in this study. The conclusion of this study is that work discipline is the primary factor contributing to improved employee performance, whereas excessive workload without proper management can negatively impact productivity. Therefore, PT Jasa Prima Logistik BULOG is advised to enhance employee discipline through more effective policies and manage workload proportionally to prevent adverse effects on employee well-being and productivity.

Keywords: Workload, Work Discipline, Employee Performance, PT Jasa Prima Logistik BULOG, Multiple Linear Regression

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana

data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar -1,215 dan signifikansi 0,231 ($p > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan dan bahkan dapat menurunkan produktivitas apabila beban yang diberikan terlalu tinggi. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 5,127 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan efektif dalam menyelesaikan tugasnya. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 14,823 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 41,2% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara beban kerja yang tinggi tanpa manajemen yang baik dapat berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, PT Jasa Prima Logistik BULOG disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui kebijakan yang lebih efektif serta mengelola beban kerja dengan lebih proporsional agar tidak berdampak buruk terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT Jasa Prima Logistik BULOG

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar mampu bersaing di pasar. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas operasional perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan daya saing perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan pencapaian target yang tidak optimal (Robbins & Judge, 2019).

PT Jasa Prima Logistik BULOG merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan dan distribusi barang. Awalnya, perusahaan ini berfokus pada pengangkutan dan penanganan pangan pokok dalam mendukung kegiatan Perum BULOG sebagai induk perusahaannya. Seiring berjalannya waktu, PT Jasa Prima Logistik BULOG memperluas cakupan bisnisnya ke berbagai bidang, termasuk transportasi, pergudangan, dan manajemen rantai pasok (Porter, 2020). Dengan bertambahnya ruang lingkup bisnis, perusahaan semakin membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Namun, berdasarkan data internal perusahaan, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini terlihat dari pencapaian target perusahaan yang tidak optimal. Pada tahun 2022, realisasi pencapaian pendapatan hanya mencapai 65,57% dari target yang ditetapkan, sedangkan pada tahun 2023, angka tersebut turun menjadi 48% (Laporan Kinerja PT Jasa Prima Logistik BULOG, 2023). Penurunan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan beban kerja dan disiplin kerja karyawan.

Beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka

(Gibson et al., 2018). Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara optimal agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Selain beban kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, datang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas dengan baik (Dessler, 2021). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat produktivitas perusahaan. Berdasarkan data kehadiran karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG, tingkat keterlambatan dan izin karyawan mengalami peningkatan dari tahun 2022 ke 2023, yang menunjukkan adanya permasalahan dalam disiplin kerja (Laporan Kehadiran Karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG, 2023).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, sementara disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja (Mathis & Jackson, 2020). Namun, hasil penelitian yang berbeda juga ditemukan dalam beberapa studi, yang menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada konteks dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan logistik, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Sampel penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta dan Banten, dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur tingkat beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang optimal dan penerapan kebijakan disiplin kerja yang efektif. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya dalam memahami hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks industri logistik.

Dengan demikian, penelitian ini berperan penting dalam membantu PT Jasa Prima Logistik BULOG dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawannya. Pengelolaan beban kerja yang baik dan penerapan disiplin kerja yang konsisten diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan dalam industri logistik yang kompetitif.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengukur hubungan antara variabel secara objektif dengan data numerik (Sugiyono, 2019). Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu beban kerja dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Sekaran & Bougie, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta dan Banten yang berjumlah 45 orang. Teknik sampling yang digunakan

adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil (Sugiyono, 2019). Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan perusahaan, penelitian terdahulu, serta literatur yang relevan (Cooper & Schindler, 2019).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari beban kerja dan disiplin kerja. Beban kerja diukur berdasarkan target kerja, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Disiplin kerja diukur berdasarkan kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan ketepatan waktu dalam bekerja (Dessler, 2021). Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas, dan tanggung jawab (Mathis & Jackson, 2020). Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) (Sekaran & Bougie, 2020).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup kepada responden. Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel dengan akurat dan konsisten (Ghozali, 2018). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26 (Hair et al., 2020).

hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel dengan baik. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terdapat variansi yang tidak konstan dalam regresi (Gujarati & Porter, 2020). Selanjutnya, dilakukan uji regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Kemudian, dilakukan uji t (parsial) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

PT Jasa Prima Logistik BULOG merupakan anak perusahaan dari Perum BULOG yang secara resmi didirikan pada 31 Januari 2013. Meskipun demikian, perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2008 sebagai unit bisnis Perum BULOG dengan nama UB-Jasang, yang bergerak di bidang jasa angkutan dan distribusi barang. Pada awalnya, PT Jasa Prima Logistik BULOG hanya berfokus pada transportasi dan penanganan pangan pokok dalam rangka mendukung operasional induk perusahaannya, Perum BULOG.

Seiring dengan perkembangan bisnisnya, PT Jasa Prima Logistik BULOG telah memperluas cakupan usahanya ke berbagai sektor, termasuk transportasi dan pengiriman barang, pergudangan, ground handling, jasa kepabeanaan, administrasi ekspor-impor, serta manajemen rantai pasok (Supply Chain Management/SCM). Selain itu, perusahaan ini juga telah menerapkan sistem manajemen armada (Fleet Management System/FMS) untuk meningkatkan efisiensi operasionalnya. Dengan ekspansi tersebut, PT Jasa Prima Logistik BULOG kini menjadi salah satu perusahaan logistik dan transportasi terbesar di Indonesia, didukung oleh jaringan kantor cabang dan perwakilan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia serta armada transportasi yang memadai.

Struktur organisasi PT Jasa Prima Logistik BULOG dirancang untuk mendukung operasional perusahaan yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan. Struktur ini

mencerminkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam menjalankan berbagai layanan logistik dan distribusi.

Penelitian ini dilakukan di PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten dengan pendekatan kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 22 pernyataan, yang masing-masing dirancang untuk mengukur variabel penelitian. Variabel beban kerja (X1) diukur menggunakan enam pernyataan, variabel disiplin kerja (X2) juga diukur dengan enam pernyataan, dan variabel kinerja karyawan (Y) diukur dengan sepuluh pernyataan.

Kuesioner tersebut disebarkan langsung kepada karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten untuk memperoleh data primer yang valid dan reliabel. Setelah data dikumpulkan, analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26, yang memungkinkan pengolahan data secara statistik untuk menguji hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil analisis ini kemudian menjadi dasar dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan logistik ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi Responden	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-Laki	29	64,4%	64,4%
Perempuan	16	35,6%	35,6%
Total Responden	45	100%	100%

Sumber: Data Kuesioner PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten

Berdasarkan Tabel 1, dari total 45 responden, terdapat 14 orang dengan pendidikan terakhir SMA/SMK, 12 orang dengan pendidikan D3/D4, dan 19 orang dengan pendidikan S1. Dengan demikian, mayoritas responden di PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 19 orang.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Klasifikasi Responden	Frequency	Percent	Valid Percent
0 – 1 Tahun	17	37,8%	37,8%
2 – 5 Tahun	9	20%	20%
>5 Tahun	19	42,2%	42,2%
Total Responden	45	100%	100%

Sumber: Data Kuesioner PT. Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten

Berdasarkan tabel 2. yang didapat dari total 45 responden dengan masa kerja 0-1 tahun sejumlah 17 orang, responden dengan masa kerja 2-5 tahun sejumlah 9 orang dan responden dengan masa kerja >5 tahun sejumlah 19 orang.

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Deskriptif Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja

Variabel	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju	Jumlah	Mean
X1.1	0	0	7	21	17	45	4,22
X1.2	0	3	3	24	15	45	4,13
X1.3	0	1	5	22	17	45	4,22
X1.4	0	0	1	29	15	45	4,31
X1.5	0	0	6	24	15	45	4,20
X1.6	1	0	3	26	15	45	4,20
Rata-Rata Skor Variabel Beban Kerja							4,21

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa rata-rata dari skor variabel beban kerja

sebesar 4,21. Terdapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,31 pada item pernyataan keempat, yaitu “ Saya sering merasa tertekan karena harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas”. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,13 pada item pernyataan kedua, yaitu “Saya merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat karena terlalu focus pada pencapaian target”.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju	Jumlah	Mean
X2.1	0	6	11	19	9	45	3,68
X2.2	0	5	8	24	8	45	3,77
X2.3	0	0	6	21	18	45	4,26
X2.4	0	0	1	31	13	45	4,26
X2.5	0	0	1	34	10	45	4,20
X2.6	0	0	2	21	21	45	4,44
Rata-rata skor variabel disiplin kerja							4,10

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Rata-rata dari skor variabel disiplin kerja sebesar 4,10. Terdapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,44 pada item pernyataan keenam, yaitu “ Saya menjaga sikap professional dalam menjalankan tanggung jawab saya”. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,68 pada item pernyataan kesatu, yaitu “ Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan”.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.709	0,294	Valid
	X1.2	0.546	0,294	Valid
	X1.3	0.541	0,294	Valid
	X1.4	0.662	0,294	Valid
	X1.5	0.466	0,294	Valid
	X1.6	0.626	0,294	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel 5 hasil perhitungan uji validitas variabel beban kerja, diketahui bahwa nilai r dihitung $>$ r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.709	0,294	Valid
	X2.2	0.546	0,294	Valid
	X2.3	0.541	0,294	Valid
	X2.4	0.662	0,294	Valid
	X2.5	0.466	0,294	Valid
	X2.6	0.626	0,294	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Hasil perhitungan uji validitas variabel beban kerja, diketahui bahwa nilai r dihitung $>$ r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja	Y.1	0.490	0,294	Valid

Karyawan (Y)	Y.2	0.516	0,294	Valid
	Y.3	0.696	0,294	Valid
	Y.4	0.615	0,294	Valid
	Y.5	0.546	0,294	Valid
	Y.6	0.560	0,294	Valid
	Y.7	0.493	0,294	Valid
	Y.8	0.618	0,294	Valid
	Y.9	0.297	0,294	Valid
	Y.10	0.445	0,294	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Hasil perhitungan uji validitas variabel beban kerja, diketahui bahwa nilai r dihitung $> r$ tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.613	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.687	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.728	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Hasil perhitungan uji validitas variabel beban kerja, diketahui bahwa nilai r dihitung $> r$ tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28658505
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.048
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.736
	99% Confidence Interval	Lower Bound .725
		Upper Bound .747

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

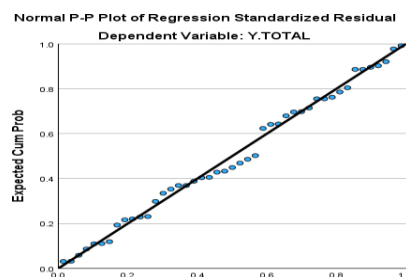
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 1. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

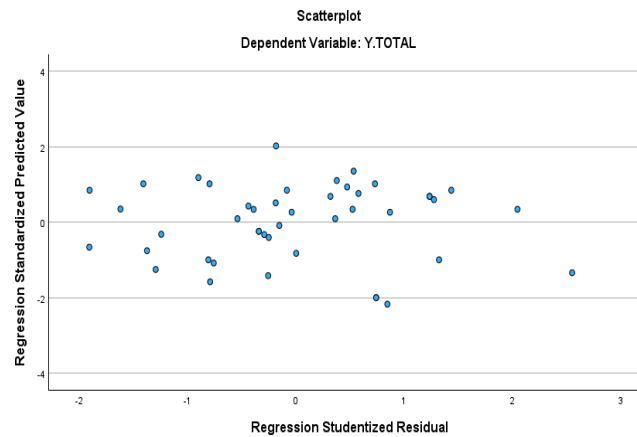
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja (X1)	0.745	1.343	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Disiplin Kerja (X2)	0.745	1.343	Tidak Terjadi Multikolinearitas
---------------------	-------	-------	------------------------------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1	(Constant)	31.171	5.786		5.388	<.,001
	X1.TOTAL	.168	.238	.108	.705	.485
	X2.TOTAL	.656	.224	.450	2.928	.005

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Tabel 11. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.171	5.786	5.388	<.,001
	X1.TOTAL	.168	.238	.705	.485
	X2.TOTAL	.656	.224	2.928	.005

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.528	2	84.764	7.491	.002 ^b
	Residual	475.272	42	11.316		
	Total	644.800	44			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Tabel 13. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.228	3.36393

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta & Banten. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar -1,215 dengan nilai signifikansi 0,231 ($p > 0,05$). Artinya, meskipun beban kerja bertambah, hal tersebut tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan. Justru, jika beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas, dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta menurunnya motivasi dan efektivitas kerja.

Di sisi lain, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5,127 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, serta bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 14,823 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara parsial beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan, dalam kombinasi dengan disiplin kerja, faktor ini tetap berkontribusi terhadap pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

Analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,412, yang berarti bahwa 41,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, serta lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Jika beban kerja tidak dikelola dengan baik, karyawan akan mengalami penurunan kualitas kerja akibat kelelahan fisik dan mental. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen kerja yang dapat mengatur beban kerja secara optimal agar tidak berlebihan dan tetap menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Selain itu, temuan penelitian ini juga memperkuat pemahaman bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih teratur, mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, serta menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang kurang disiplin.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung, bukan berarti aspek ini dapat diabaikan. Perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja agar tidak terjadi *overwork* yang dapat mengurangi efektivitas kerja karyawan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan membagi tugas secara proporsional serta memberikan pelatihan manajemen waktu kepada karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.

Dari perspektif manajemen, penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Penerapan aturan yang jelas, pemberian sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi merupakan beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif bagi seluruh karyawan.

Selain hasil uji statistik, penelitian ini juga memberikan wawasan mengenai bagaimana beban kerja dan disiplin kerja memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan karyawan mengalami tekanan yang berlebihan, mengurangi fokus mereka dalam bekerja, dan bahkan menurunkan kualitas hasil kerja. Karyawan yang merasa terbebani sering kali mengalami kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan tingkat absensi yang tinggi serta rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pembagian tugas dilakukan secara adil dan mempertimbangkan kapasitas serta kemampuan individu karyawan.

Di sisi lain, disiplin kerja terbukti menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih mematuhi peraturan perusahaan, memiliki etos kerja yang kuat, serta lebih mampu mengelola waktu dengan baik. Disiplin kerja yang diterapkan dengan konsisten tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih profesional dan produktif dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi, seperti memberikan pelatihan, pembinaan, serta sistem reward and punishment yang jelas untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang baik dapat membantu mengelola beban kerja dengan lebih efektif, memberikan arahan yang jelas kepada karyawan, serta mendorong penerapan disiplin kerja yang optimal. Manajer yang mampu berkomunikasi dengan baik dan memberikan dukungan kepada timnya akan lebih mudah dalam mengatasi masalah beban kerja serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan bagi para atasan di perusahaan juga menjadi aspek penting yang dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, dan budaya organisasi dapat berperan dalam memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas pendukung yang memadai dapat membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan tanpa dukungan dari perusahaan dapat memperburuk kondisi karyawan dan menyebabkan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka menciptakan suasana kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (work-life balance) bagi karyawan.

Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berperan dalam menentukan bagaimana karyawan merespons beban kerja dan tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaannya dan tetap menunjukkan kinerja yang optimal meskipun beban kerja meningkat. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi mungkin lebih cepat mengalami kelelahan dan kehilangan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai insentif, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial, seperti pengakuan atas pencapaian kerja, peluang pengembangan karier, serta peningkatan kesejahteraan karyawan.

Selain strategi peningkatan disiplin kerja dan pengelolaan beban kerja yang lebih baik, penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan. Program kesejahteraan yang mencakup aspek kesehatan fisik dan mental, seperti program kesehatan, fasilitas olahraga, serta konseling bagi karyawan yang mengalami stres akibat pekerjaan, dapat membantu menjaga produktivitas dalam jangka panjang. Dengan adanya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung karyawan dalam mencapai performa terbaiknya.

Temuan penelitian ini memberikan wawasan bagi PT Jasa Prima Logistik BULOG dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan beban kerja yang lebih baik serta penerapan kebijakan disiplin kerja yang lebih efektif dapat membantu perusahaan dalam mencapai target bisnis yang telah ditetapkan. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas, seperti meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian insentif atau menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa faktor disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih berfokus pada peningkatan kedisiplinan karyawan dengan kebijakan yang lebih efektif, sambil tetap memperhatikan pengelolaan beban kerja agar tidak berdampak negatif terhadap produktivitas. Dengan strategi yang tepat, PT Jasa Prima Logistik BULOG dapat meningkatkan daya saing dan efektivitas operasionalnya dalam industri logistik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Jasa Prima Logistik BULOG dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja dan disiplin kerja. Meskipun disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, terdapat faktor lain yang juga dapat berperan dalam menentukan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek lain yang mungkin belum menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Salah satu temuan penting dari penelitian ini adalah perlunya keseimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain disiplin kerja yang harus terus ditingkatkan, perusahaan juga perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Faktor seperti keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*), pelatihan keterampilan, dan pemberian penghargaan atas kinerja yang baik dapat menjadi strategi tambahan untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga dapat mendukung kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta budaya kerja yang positif dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan aspek non-teknis yang dapat berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan.

Temuan lainnya mengindikasikan bahwa sistem manajemen yang diterapkan di PT Jasa Prima Logistik BULOG perlu terus diperbarui dan disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan organisasi. Pengelolaan kinerja berbasis teknologi, misalnya melalui sistem pemantauan kerja yang lebih transparan, dapat membantu meningkatkan efektivitas dalam mengevaluasi produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih mudah mengidentifikasi permasalahan dan memberikan solusi yang tepat.

Selain disiplin kerja, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga perlu diperhatikan. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu meningkatkan motivasi kerja serta memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan bagi manajer dan supervisor dapat menjadi salah satu langkah strategis yang dapat diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kerja di semua level organisasi.

Dalam konteks jangka panjang, perusahaan juga disarankan untuk mempertimbangkan faktor inovasi dalam sistem kerja. Kemajuan dalam teknologi logistik dan digitalisasi dapat menjadi peluang bagi PT Jasa Prima Logistik BULOG untuk meningkatkan efisiensi operasional. Dengan menerapkan sistem otomatisasi dalam pengelolaan beban kerja,

perusahaan dapat mengurangi potensi kesalahan manusia dan meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Lebih lanjut, aspek loyalitas dan keterlibatan karyawan juga menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya cenderung lebih berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun hubungan yang lebih erat dengan karyawan, baik melalui program kesejahteraan, pelatihan pengembangan karier, maupun pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif.

Dari hasil penelitian ini, dapat diidentifikasi bahwa selain faktor beban kerja dan disiplin kerja, masih banyak aspek lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan sangat diperlukan untuk mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, serta pengaruh teknologi terhadap produktivitas dalam industri logistik.

Penelitian ini memberikan wawasan bagi PT Jasa Prima Logistik BULOG dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan mengintegrasikan kebijakan disiplin kerja yang lebih ketat, sistem kerja yang lebih fleksibel, serta pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif, perusahaan dapat mencapai pertumbuhan yang lebih berkelanjutan dan meningkatkan daya saing di industri logistik.

REFERENSI

- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2019). *Business Research Methods* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2018). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic Econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2020). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Laporan Kinerja PT Jasa Prima Logistik BULOG (2023).
- Laporan Kehadiran Karyawan PT Jasa Prima Logistik BULOG (2023).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (8th ed.). Cengage Learning.
- Porter, M. E. (2020). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.