

Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Sektor Akuntansi dan Keuangan PD. Karya Bearing Motor Bekasi

Joko Setyawan, Heru Budi Santoso², Dedi Muliadi³, Wahyu Leman⁴

^{1,2,3,4}Faculty of Communication and Business, Institut Nalanda, Indonesia

Article Info

Article history:

Received February 25, 2025

Revised

Accepted

Keywords:

Employee Performance

Job Satisfaction

Workload

Work Discipline

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance, and work discipline on employee performance. The unit of analysis of the research is PD. Karya Bearing Motor Bekasi, Data collection was carried out by distributing questionnaires, with a total of 25 respondents. This study uses a descriptive method through a quantitative approach with the help of SPSS version 27. The results of the study show that the value of sig. The workload variable is $0.741 > 0.05$, the workload variable has no effect on employee performance. The value of sig. Of the job satisfaction variables, which are $0.868 > 0.05$, the job satisfaction variable has no effect on employee performance. The value of sig. From the work discipline variables, which are $0.989 > 0.05$, the work discipline variable has no effect on employee performance. Then simultaneously the variables of workload, job satisfaction, and work discipline have no effect on the performance of PD employees. Karya Bearing Motor.

Corresponding Author:

Joko Setyawan,

Faculty of Communication and Business, Institut Nalanda, Indonesia

Jl. Pulo Gebang No.107, RT13/RW04, Kel. Pulo Gebang, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13950

Email: jokosetyawan@nalanda.ac.id



1. PENDAHULUAN

Dalam rangka membentuk karyawan yang berkualitas, salah satu unsur yang dominan adalah adanya dukungan dan kelancaran tata administrasi kepegawaian yang canggih dan memadai. Pembangunan sumberdaya manusia sebagai salah satu sumberdaya pembangunan, menekankan manusia sebagai pelaku pembangunan yang memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreatif, disiplin, profesional serta mampu memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai pengetahuan dan teknologi yang ada dan berkemampuan manajemen [1]

Kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan, instansi, atau lembaga lainnya. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas, dan efisiensi suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memahami dan mengelola berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang berfokus pada sektor akuntansi dan keuangan adalah PD. Karya Bearing Motor Bekasi, yang perlu menjaga kinerja karyawannya agar tetap optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya, mengingat bahwa sektor ini sangat krusial dalam kelancaran operasional perusahaan.

Namun, meskipun telah diterapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, permasalahan terkait kinerja tetap ada. Beban kerja yang berlebihan, kepuasan kerja yang rendah, dan disiplin kerja yang tidak optimal sering kali menjadi faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi atau tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan akhirnya berkurangnya produktivitas. Di sisi lain, kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan motivasi karyawan untuk berkontribusi lebih maksimal. Disiplin kerja yang lemah juga akan berdampak pada ketidakteraturan dalam menjalankan tugas, yang akhirnya akan mengurangi kualitas dan kuantitas pekerjaan [2].

Beban kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja merupakan tiga variabel yang saling terkait dan seringkali menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja seorang karyawan. Beban kerja yang dimaksud di sini mencakup jumlah dan kompleksitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kapasitas atau keterampilan karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan atau tingkat kenyamanan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang memengaruhi semangat dan motivasi kerja. Disiplin kerja, di sisi lain, berkaitan dengan sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor akuntansi dan keuangan PD. Karya Bearing Motor Bekasi. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diharapkan perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan [3].

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang dianalisis meliputi beban kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Beban kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negative. Demikian juga dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja yang diyakini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Penelitian ini mengambil obyek pada PD. Karya Bearing Motor, yaitu Perusahaan yang bergerak di bidang supplier bearing yang beralamat di Jl Sultan Agung Ruko Naga Swalayan Pondok Ungu No 01. RT.007/RW.007. Medan Satria, Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat 17133. Dengan jumlah karyawan sebanyak 25 orang yang mengalami fenomena menurunnya kinerja karyawan yang terlihat dari Tingkat kehadiran yang menurun, pulang sering melebihi waktu kerja yang disepakati, dan banyaknya pekerjaan yang tidak tuntas. Kemudian juga terdapat kualitas pekerjaan yang tidak konsisten antarkaryawan.

Penelitian ini mengacu pada beberapa teori yang relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu beban kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Beban Kerja: Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Bahwa beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja [4]. Beban kerja yang berlebihan juga dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja mengacu pada perasaan senang atau puas yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi [5]. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan kinerja dan menyebabkan tingkat turnover yang tinggi.

Disiplin Kerja: Disiplin kerja adalah sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan jadwal kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan cenderung lebih terorganisir dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas mereka [6].

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama [7]. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Sehingga, manajemen dari kinerja adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan

kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan diukur melalui indicator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian [8].

2. METODE

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (beban kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu tanpa melihat hubungan yang ada.

Populasi, Sampel, Teknik Sampling

Populasi merupakan sebuah unit yang dapat di teliti ciri cirinya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PD. Karya Bearing Motor Kota Bekasi dengan jumlah populasi 25 orang. Dengan menggunakan sampel keseluruhan dari populasi.

Sumber data

Sumber data primer penelitian ini berasal dari kuesioner yang telah di isi oleh responden. Sumber data skunder berasal dari dokumntasi yang di dapatkan pada PD. Karya Bearing Motor Kota Bekasi dan data skunder lainnya berasal dari artiker dan jurnal yang mendukung penelitian ini.

Teknik pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan peneliti.

Teknik Analisis Data Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid [8]. Data di katakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merukan teknik yang mengukur tingkat ketepatan, ketelitian dan keakuratan sebuah instrument. Data di katakan reliabel jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

Analisis Deskriptif

Analisi deskriptif adalah teknik pengumpulan dan peringkasan data yang di dapat oleh peneliti.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui data yang sudah di peroleh apakah bersifat normal atau tidak.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi nias atau tidak dalam suatu model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas di suatu penelitian memiliki unsur yang sama.

Analisis Regresi Berganda

a. Uji T

Uji ini bertujuan untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat (Payadnya, 2018).

b. Uji F

Uji ini bertujuan untuk mengetahui variabel bebas secara bersma-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

c. Koefesien determinasi (R-Square)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat [9].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel beban kerja adalah 0,741, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. Karya Bearing Motor Bekasi. Beban kerja yang tinggi dalam penelitian ini mungkin belum cukup berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau mungkin karyawan sudah terbiasa dengan beban kerja yang ada sehingga tidak berdampak signifikan.

Selanjutnya, hasil untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,868, yang juga lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Meskipun kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi, hasil penelitian ini mungkin menunjukkan bahwa faktor lain seperti komunikasi antar karyawan atau kondisi kerja yang lebih luas mungkin memiliki dampak yang lebih besar.

Terakhir, nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja adalah 0,989 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor akuntansi dan keuangan PD. Karya Bearing Motor Bekasi. Meskipun disiplin kerja berhubungan dengan tanggung jawab dan kinerja, mungkin faktor-faktor lain seperti pelatihan, dukungan dari atasan, atau sumber daya yang memadai lebih mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Uji Validitas

Tabel. 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	R Tabel	Signifikan	α	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	.659**	0,396	.000	0.05	Valid
	X1.2	.693**	0,396	.000	0.05	Valid
	X1.4	.748**	0,396	.000	0.05	Valid
	X1.5	.738**	0,396	.000	0.05	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	.435*	0,396	.030	0.05	Valid
	X2.2	.706**	0,396	.000	0.05	Valid
	X2.3	.594**	0,396	.002	0.05	Valid
	X2.4	.738**	0,396	.000	0.05	Valid
	X2.5	.612**	0,396	.001	0.05	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	.511**	0,396	.009	0.05	Valid
	X3.2	.697**	0,396	.000	0.05	Valid
	X3.3	.655**	0,396	.000	0.05	Valid
	X3.4	.746**	0,396	.000	0.05	Valid
	X3.5	.684**	0,396	.000	0.05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	.750**	0,396	.000	0.05	Valid
	Y2	.766**	0,396	.000	0.05	Valid
	Y3	.779**	0,396	.000	0.05	Valid
	Y4	.590**	0,396	.002	0.05	Valid
	Y5	.591**	0,396	.002	0.05	Valid

Sumber: Olah data primer (2024)

Semua item pada setiap variabel dinyatakan valid. Karena pada nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Dasar Ketetapan	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	.746	0,396	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	.738	0,396	Reliabel

3	Disiplin Kerja (X3)	.760	0,396	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	.732	0,396	Reliabel

Sumber: Olah data primer (2024)

Semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

Unstandardized
Residual

N	25
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d

Sumber: Olah data primer (2024)

Data di atas mempunyai nilai sig. lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.206	3.457		2.084	.050		
	Beban Kerja	.138	.172	.144	.798	.434	.894	1.119
	Kepuasan Kerja	.135	.217	.138	.622	.541	.588	1.701
	Disiplin Kerja	.408	.201	.466	2.027	.056	.549	1.820

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data primer (2024)

Data di atas nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga disimpulkan data tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.796	1.628		1.103	.283
	Beban Kerja	.027	.081	.077	.335	.741
	Kepuasan Kerja	-.017	.102	-.048	-.168	.868

	Disiplin Kerja	.001	.095	.004	.014	.989
--	----------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: RESS_2
 Sumber: Olah data primer (2024)

Nilai signifikan lebih dari 0,05 maka di katakan tidak tererjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda Uji T

Tabel 6. Uji T Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.796	1.628		1.103	.283
	Beban Kerja	.027	.081	.077	.335	.741
	Kepuasan Kerja	-.017	.102	-.048	-.168	.868
	Disiplin Kerja	.001	.095	.004	.014	.989

a. Dependent Variable: RESS_2

Uji parsial (T test) digunakan untuk memberikan informasi pengaruh antara variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) secara parsial. Dengan cara bila nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

Pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah:

- a. Nilai sig. yang diperoleh dari variabel beban kerja yaitu 0,741 > 0,05, maka Ha ditolak dan H0 diterima, artinya variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai sig. yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja yaitu 0,868 > 0,05, maka Ha ditolak dan H0 diterima, artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Nilai sig. yang diperoleh dari variabel disiplin kerja yaitu 0,989 > 0,05, maka Ha ditolak dan H0 diterima, artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F

TABEL 7. UJI F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.177	3	.059	.047	.986 ^b
	Residual	26.473	21	1.261		
	Total	26.650	24			

a. Dependent Variable: RESS_2

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA

Sumber: Olah data primer (2024)

Data di atas memperoleh nilai sig. sebesar 0,986 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Determinansi (R- Square)

Tabel 8. Uji Determinansi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.082 ^a	.007	-.135	1.12277

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA

Nilai R Square sebesar 0,007 atau 0,07%. Nilai keofisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variable beban kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 0,07%, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Regresi menunjukkan variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1). Hal ini sejalan dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin, dkk (2018) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan PD. Karya Bearing Motor meskipun jam kerja melebihi waktu kerja mereka tetap memberikan kinerja terbaik yang dapat dilakukan, sehingga hal ini perlu dilakukan oleh Perusahaan semacam pelatihan untuk mengatur pekerjaan agar dapat tepat waktu.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Regresi menunjukkan variabel Kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandaleke (2016); Afriadi, dkk (2018) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diartikan bahwa karya secara sadar menerima upah yang telah mereka sepakati, dan sistem pekerjaan yang ada mereka dapat menerimanya.

Pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Regresi menunjukkan variabel Disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Doni Irawan, dkk menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [10]. bahwa disiplin kerja yang telah dilakukan karyawan PD. Bearing Motor tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka, hal ini terjadi mengingat pekerjaan mereka bersifat temporer dan tergantung dari perintah atasan mereka dan pengiriman barang yang dilakukan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor akuntansi dan keuangan PD. Karya Bearing Motor Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin lebih mempengaruhi kinerja karyawan, seperti fasilitas kerja, manajemen yang efektif, serta pengembangan keterampilan dan pelatihan untuk karyawan.

Kesimpulan :

1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD. Karya Bearing Motor Bekasi
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD. Karya Bearing Motor Bekasi
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD. Karya Bearing Motor Bekasi

Saran

1. Beban kerja karyawan PD. Karya Bearing Motor Bekasi perlu dievaluasi apakah desain pekerjaan sudah sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas karyawan. Bisa jadi, meskipun beban kerja tinggi, karyawan tetap mampu bekerja dengan efisien karena faktor lain, seperti motivasi atau keterampilan. Oleh karena itu, perbaikan dalam desain pekerjaan yang lebih menantang atau bervariasi dapat lebih memengaruhi kinerja daripada sekadar menambah beban kerja.
2. Kepuasan Kerja karyawan Pada PD. Karya Bearing Motor perlu dinilai faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh, seperti komitmen organisasi, motivasi intrinsik, kompetensi atau keterampilan karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam hal ini, meskipun karyawan mungkin tidak merasa sepenuhnya puas, mereka masih dapat bekerja dengan baik karena faktor-faktor tersebut. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan dan mengoptimalkan faktor-faktor ini untuk mendorong kinerja yang lebih baik.
3. Disiplin Kerja karyawan Pada PD. Karya Bearing Motor perlu manajemen perlu mengevaluasi apakah sistem disiplin yang ada terlalu kaku atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi. Bisa jadi, aturan disiplin yang diterapkan terlalu rigid atau tidak relevan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.

REFERENCES

- [1] A. Sekar, T. Yunita, and N. Wahyu, "Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan," *J. Kaji. Ekon. dan Kebijak. Publik*, vol. 5, no. 2, pp. 208–216, 2020.
- [2] R. Estiana, N. G. Karomah, and Y. A. Saimima, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Lentera Bisnis*, vol. 12, no. 2, p. 339, 2023, doi: 10.34127/jrlab.v12i2.771.
- [3] H. Efendi and K. Paluala, "Strategi Kepemimpinan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Tani Prima Makmur," *IJMA (Indonesian J. ...)*, vol. 5, no. 1, pp. 199–212, 2024, [Online]. Available: <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/article/view/4212%0Ahttps://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/article/download/4212/2282>
- [4] Rochman and Ichsan, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi," *Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–22, 2021, [Online]. Available: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- [5] R. Fermayani, R. R. Harahap, and P. Ramadhan, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ecogen*, vol. 6, no. 2, p. 192, 2023, doi: 10.24036/jmpe.v6i2.14637.
- [6] N. D. A. Sukiyah, M. F. Elok Venanda, E. Venanda, and J. Dwiridotjahjono, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono," *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 12, no. 2, pp. 99–108, 2021, doi: 10.29244/jmo.v12i2.33868.
- [7] H. W. Joko Setyawan, Endang Rusdianti, "Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis," *J. Ilm.*, vol. 16, no. 1, pp. 1–15, 2020.
- [8] D. M. Joko Setyawan, Kiswiru Yudha Ningsih, Heru Budi Santoso, Wahyu Leman, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS TECHNOPRENEURSHIP*. 2024. [Online]. Available: <https://penerbitlitnus.co.id/portfolio/manajemen-sumber-daya-manusia-msdm-berbasis-technopreneurship/>
- [9] S. Tabuk and K. Banjar, "3 1,2,3," vol. 2, no. 02, pp. 349–365, 2023.
- [10] D. Irawan, G. Kusjono, and ..., "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong," *J. Ilm. Mhs. ...*, vol. 1, no. 3, pp. 176–185, 2021, doi: 10.32493/jmw.v1i3.15117.