

Analisis Empiris Beban Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Prediktor Kinerja Karyawan

An Empirical Analysis of Workload and Work Discipline as Predictors of Employee Performance

Nabilatul Syathirah¹, Muhammad Ichsan Hadjri², Nia Meitisari^{3*}, Tiara Anggita Qurilmi⁴

¹²³⁴Universitas Sriwijaya, Ogan Ilir, Sumatera Selatan, 30662, Indonesia

Article info: Review Article

DOI : 10.55732/unu.gnk.2025.07.2.5

Kata kunci:

Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Keywords:

Workload, Work Discipline, Employee Performance.

Article history:

Received: 29-11-2025

Accepted: 22-12-2025

*Koresponden email:

niaimeitisari@fe.unsri.ac.id

(c) 2025 Nabilatul Syathirah, Muhammad Ichsan Hadjri, Nia Meitisari, Tiara Anggita Qurilmi



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Mega Fashion Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mega Fashion Palembang yang berjumlah 94 orang. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara itu, disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mega Fashion Palembang.

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and work discipline on employee performance at Mega Fashion Palembang. The population in this research consists of all employees of Mega Fashion Palembang, totaling 94 individuals. This study employs a non-probability sampling method with a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, and the data analysis was conducted using multiple regression. The results indicate that workload (X_1) has a negative and statistically significant effect on employee performance (Y). Meanwhile, work discipline (X_2) has a positive and statistically significant effect on employee performance (Y). Furthermore, workload (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously have a significant influence on the performance of employees at Mega Fashion Palembang.

Kutipan: Syathirah Nabilatul, Hadjri Muhammad Ichsan, Meitisari Nia, Qurilmi Tiara Anggita (2025). An Empirical Analysis of Workload and Work Discipline as Predictors of Employee Performance. GREENOMIKA 07(2). <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2025.07.2.5>

Pendahuluan

Fashion tidak lagi dipahami semata sebagai cara berpakaian untuk menunjang penampilan, melainkan telah berkembang menjadi medium ekspresi identitas diri dan representasi gaya hidup, khususnya di kalangan generasi muda (Putri & Dewanto, 2025). Perkembangan ini menunjukkan pergeseran fungsi *fashion* dari aspek fungsional menuju simbolik, di mana pilihan busana digunakan untuk membangun citra diri, meningkatkan kepercayaan diri, serta menunjukkan afiliasi sosial tertentu. Tingginya perhatian generasi muda terhadap *fashion* tercermin dalam survei yang dilakukan oleh Goodstats pada periode 25–31 Oktober 2024 terhadap 208 responden berusia 18–25 tahun di Indonesia, yang menunjukkan bahwa persepsi dan preferensi *fashion* menjadi bagian penting dalam kehidupan sehari-hari anak muda. Hasilnya menunjukkan bahwa *fashion* memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku konsumsi dan identitas generasi muda.

Hasil Survei Akhir Studi Independen GNFI Batch menunjukkan bahwa tanggapan generasi muda terhadap *fashion* cukup tinggi. Sebanyak 58,2% responden menganggap *fashion* sebagai bagian penting dari kehidupan sehari-hari mereka, sementara 41% responden lain menganggapnya sangat penting. Ini menunjukkan bahwa *fashion* telah berkembang dari sekadar kebutuhan tambahan menjadi bagian penting dari gaya hidup generasi muda. *Fashion* memiliki peran besar dalam membentuk identitas, preferensi sosial, dan pola konsumsi generasi muda, dan dominasi persepsi positif ini adalah buktinya. Sebaliknya, hanya 1% responden yang menyatakan bahwa *fashion* tidak penting, menunjukkan bahwa kelompok yang tidak memprioritaskan *fashion* berada pada posisi marginal. Temuan ini memperkuat argumen bahwa *fashion* memiliki posisi strategis dalam kehidupan generasi muda dan layak dikaji lebih lanjut dalam konteks akademik, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi sikap dan perilaku mereka terhadap *fashion*.

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 aset strategis perusahaan yang mencakup bukan hanya kemampuan dan keahlian teknis, tetapi juga aspek kognitif, afektif, dan motivasional yang memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja. Sumber daya manusia semakin penting karena kapasitas dan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan menentukan kinerja dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. (Effendi, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberlanjutan organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan dinamika bisnis yang semakin kompleks.

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 faktor 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 Fitrian & 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 merupakan usaha dagang local produk *fashion* di Sumatera Selatan dengan jaringan multi-cabang seperti Unit Cabang Bukit, Mato Merah, Pusri, Sungki Kertapati, Mariana, dan cabang lainnya dengan total 94 karyawan, sehingga kompleksitas operasional menuntut penerapan disiplin kerja yang konsisten. Disiplin kerja menjadi faktor penting untuk menjaga efektivitas koordinasi, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal (Mega Fashion, 2025). 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.

Kepala toko adalah pemimpin toko yang bertanggung jawab atas operasional dan kinerja toko dan 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. Kepala toko juga bertugas membantu kelancaran operasional toko baik sebelum, saat, maupun setelah toko buka (Setiti, 2022).

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 dan 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 dibutuhkan pelanggan. Tanpa pramuniaga yang sigap, toko mungkin berntakan atau pelanggan akan kebingungan mencari produk tertentu. Pramuniaga harus memiliki keterampilan komunikasi, memiliki sikap sabar, tidak menunjukkan ekspresi frustasi 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) penjadwalan 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.

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) menunjukkan 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 pengawali. 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 kajian literatur, fenomena operasional, dan adanya gap penelitian sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian tentang “Analisis Empiris Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Mega Fashion Palembang”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kedua variabel tersebut sebagai prediktor kinerja karyawan, sekaligus menyumbang bukti empiris yang relevan untuk praktik manajemen sumber daya manusia di industri ritel lokal.

1. Metode

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Mega Fashion Palembang. Penelitian bersifat kuantitatif dengan pendekatan kausal dengan menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen yaitu beban kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Mega Fashion Palembang, dan rancangan penelitian difokuskan pada pengujian hipotesis untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara empiris.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, sesuai karakteristik data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan meliputi data primer, diperoleh langsung melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dari karyawan Mega Fashion Palembang, serta data sekunder, yang diperoleh dari literatur, jurnal, artikel, dokumen, dan sumber daring terkait variabel penelitian (Sulung & Muspawi, 2024). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara empiris terhadap kinerja karyawan dengan menggabungkan informasi langsung dan bukti pendukung dari studi terdahulu.

2. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

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 (Setiti, 2022).

Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 94 karyawan yang bekerja di Mega Fashion Palembang. Dalam penelitian ini profil responden secara deskritif seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan lama kerja.

Hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap variabel beban kerja (X_1) pada responden karyawan Mega Fashion. Data frekuensi disajikan sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Jumlah Responden	Nilai Signifikansi	Keterangan
94	0,200	Normal

Sumber: Data Primer diolah 2025.

Didapatkan hasil nilai signifikansinya bahwa perhitungan uji normalitas menggunakan SPSS dengan metode *Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,200. Hasil ini menyatakan bahwa data berdistribusi dengan normal karena nilai signifikansinya lebih besar daripada 0,05.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X_1)	0,955	1,047
Disiplin Kerja (X_2)	0,955	1,047

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji multikolinieritas mendapatkan masing-masing variabel independent yang menunjukkan nilai, sebesar 0,955 untuk nilai *tolerance* yang mana nilai tersebut melebihi nilai dasar

pengambilan keputusan yaitu lebih besar dari pada 0,10 ($0,955 > 0,10$). Selanjutnya pada nilai VIF kedua variabel mendapatkan nilai sebesar 1,047 yang mana nilai ini juga melebihi dasar pengambilan keputusan yaitu kurang dari 10 ($1,047 < 10$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terhadap variabel beban kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,878	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,192	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 6 didapatkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glesjer dengan nilai signifikansinya untuk variabel Beban Kerja (X_1) yaitu sebesar 0,878 lebih besar daripada 0,05 ($0,878 > 0,05$). Selanjutnya nilai signifikansi variabel Disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 0,192 lebih besar dari pada 0,05 ($0,192 > 0,05$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa melalui uji heteroskedastisitas metode Glesjer terhadap variabel Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	44,438	5,930
	Beban Kerja	-0,733	0,229
	Disiplin Kerja	0,946	0,119

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah 44,438, dengan koefisien Beban Kerja sebesar -0,733 dan Disiplin Kerja sebesar 0,946. Persamaan regresinya adalah $Y = 44,438 - 0,733X_1 + 0,946X_2 + e$. Artinya, jika variabel bebas tidak berubah, kinerja karyawan bernilai 44,438. Peningkatan Beban Kerja 1 satuan akan menurunkan kinerja sebesar 0,733, sedangkan peningkatan Disiplin Kerja 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,946.

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,701 ^a	0,491	0,480	4,48235

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,701 dan koefisien determinasi sebesar 0,491. Berdasarkan tabel 4.12, nilai korelasi 0,491 berada pada interval 0,40–0,59 yang menunjukkan tingkat hubungan sedang. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 0,480 mengindikasikan bahwa variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan 48% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan Mega Fashion Palembang.

Tabel 6 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F – Simultan)

F hitung	F tabel	Signifikansi
43,839	3,10	0,000

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 6 tersebut, yaitu hasil uji F dengan k = 3 dan n = 94 maka didapatkan nilai $F_{tabel} = F(n-k-1) = F(94-2-1) = 3,10$. Dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar $43,839 > F_{tabel}$ 3,10 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mega Fashion Palembang.

Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikansi
Beban Kerja (X1)	-3,194	1,662	0,002
Disiplin Kerja (X2)	7,925	1,662	0,000

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 7, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki t hitung -3,194 dengan signifikansi 0,002, yang berarti t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansinya di bawah 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja memiliki t hitung 7,925 dengan signifikansi 0,000, yang lebih besar dari t tabel dan berada di bawah 0,05, sehingga hipotesis kedua juga diterima bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mega Fashion Palembang.

Pembahasan

A. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mega Fashion Palembang yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} serta terdapat simbol negatif dengan hasil signifikansi. Hasil ini berlinier dengan hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diartikan, bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan membuat kinerja dari karyawan Mega Fashion Palembang akan menurun.

Beban kerja adalah berbagai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang ditetapkan dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja (Sososutiksono et al., 2022). Beban kerja yang berlebihan, karyawan dapat merasakan kelelahan fisik dan mental yang dapat mengurangi kemampuan untuk bekerja secara efektif, mengurangi motivasi dapat menyebabkan karyawan kehilangan perasaan antusias untuk mencapai tujuan kerja, kualitas kerja dapat membuat karyawan lebih mudah terpengaruh (Sukmawati & Hermana, 2024). Kinerja karyawan, yang pada dasarnya mencerminkan tingkat pencapaian tugas atau tujuan pekerjaan yang diberikan, sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk tetap fokus, termotivasi, dan terarah (Supartha, 2020). Dalam konteks ini, beban kerja tinggi menyebabkan karyawan kehilangan konsentrasi terhadap target yang telah ditetapkan, sehingga kinerja menurun (Onsardi, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang et al., (2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hartono & Kusuma, (2020) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Pembudi et al., (2022) menyatakan bahwa beban kerja memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan dan terhadap kinerja karyawan dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan".

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian Aritonang et al. (2024) pada karyawan sektor manufaktur, Hartono & Kusuma (2020) pada karyawan pemerintahan, serta Pembudi et al. (2022) pada pegawai kelurahan, yang konsisten menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berpotensi menurunkan efektivitas kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun beban kerja

merupakan bagian dari tuntutan operasional, kapasitas karyawan yang terbatas membuat tekanan kerja yang berlebihan justru mereduksi kinerja, sehingga pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi krusial untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dan hasil penelitian terdahulu bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja makan tingkat kinerja karyawan akan menurun. Karyawan pada Mega Fashion Palembang yang memiliki beban kerja yang tinggi cenderung akan menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyusun program evaluasi berkala agar meningkatkan kinerja karyawan dan mengetahui apa saja kendala yang dihadapi oleh karyawan sehingga memberikan dampak yang baik untuk perusahaan dan baik karyawan (Budi et al., 2025).

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi beban kerja memiliki skor terendah yaitu beban waktu (*timeload*) pekerjaan karyawan mengharuskan untuk menyelesaikan dengan cepat. Hasil Penelitian ini sejalan dengan temuan (Panjaitan et al., 2023) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada Tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Apabila kemampuan pekerja melampaui tuntutan pekerjaan, akan menimbulkan rasa bosan. Sebaliknya, ketika kemampuan pekerja tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan kelelahan yang berlebih. Oleh karena itu dapat disarankan Perusahaan perlu memberikan waktu istirahat yang cukup di sela-sela jam kerja agar karyawan bisa memulihkan energi fisik maupun mental.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mega Fashion Palembang yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dengan hasil signifikansi. Hasil ini sesuai dengan hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diartikan, bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang didapat oleh karyawan maka kinerja dari karyawan Mega Fashion Palembang.

Disiplin kerja adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan usaha dengan baik pada suatu perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sutrisno et al., 2020). Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat diketahui nilai kualitas kerja dari para pegawainya (Musdalifah et al., 2025). Dengan demikian, Tanpa adanya disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. (Ariesni & Asnur, 2021)

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan temuan Keban et al., (2023) yang menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. Hal serupa juga dilaporkan oleh Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) dalam studi pada karyawan PT ISS Indonesia, serta Abdullah et al. (2023), yang menegaskan peran disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan di berbagai organisasi. Konsistensi temuan ini menguatkan argumen bahwa pengelolaan disiplin kerja merupakan strategi penting untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dalam konteks operasional yang beragam.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dan didukung oleh penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawannya. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah juga kinerja karyawannya (Paryanti et al., 2024)

Hasil distribusi frekuensi disiplin kerja pada penelitian ini memiliki skor terendah yaitu frekuensi kehadiran kehadiran karyawan tepat waktu. Hasil penelitian sejalan dengan temuan (Paryanti et al., 2024) Kehadiran tepat waktu berhubungan langsung dengan kinerja. Jika karyawan sering terlambat, pekerjaan akan tertunda dan berpengaruh pada tim maupun kualitas pelayanan.

Oleh karena itu disarankan Perusahaan perlu menyosialisasikan aturan jam kerja agar karyawan memahami pentingnya hadir tepat waktu sebagai bentuk kedisiplinan.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mega Fashion Palembang, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka kinerja mereka cenderung menurun. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional serta memperkuat budaya disiplin kerja untuk mencapai produktivitas optimal di lingkungan Mega Fashion Palembang.

Ucapan terima kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penelitian ini, khususnya kepada manajemen dan seluruh karyawan Mega Fashion Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data yang diperlukan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing, rekan-rekan, serta pihak lain yang turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya 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.
- 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. *JAMMIAH : 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.
- 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.
- Basyid, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.
- 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 Eksport Karet Klatakan, Tanggul, Jember. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(5), 371–377.
- Budiansa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Cloudia, F. (2025). *Strategi Keberlanjutan dan Transformasi Digital di Industri Fast Fashion : Studi Kasus Uniqlo*. 5(1), 531–539.
- Damayanti, R., Huda, N., & Hermina, D. (2024). Pengolahan Hasil Non-Test Angket, Observasi, Wawancara Dan Dokumenter. *Student Research Journal*, 2(3), 259–273.
- Desnirita, & Riberu, T. O. (2022). Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 1–18.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Indrajaya, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Managerial 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.
- 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.
- 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.
- 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(2), 34–35.
- 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.
- 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/10.59024/jis.v3i1.1076>.
- Mega Fashion. (2025). Profil perusahaan dan data karyawan. Dokumen internal perusahaan.
- 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.
- Onsardi, O. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *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.
- Pambudi, D. R. A., Suwarsono, B., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Burengan. *Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 63–71.
- 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.
- Putri, A., & Dewanto, R. (2025). Fashion sebagai ekspresi identitas dan gaya hidup generasi muda. *Jurnal Desain Komunikasi Visual*, 2(1), 1-12.
- 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.
- Setiti, L. M. D., & Paramarta, W. A. (2022). Workload influence on employee performance of Aria Villas Seminyak with work stress as an intervening variable.
- Sososutiksno, 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.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 51–56.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, dan Tersier. *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*). Universitas Udayana.
- 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.
- 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.