

Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi

Tine Yuliantini¹ dan Suryatiningsih²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Jakarta

E-mail : tine.yuliantini@mercubuana.ac.id¹, suryatiningsih020@gmail.com²

Received 25 October 2020 /accepted 7 January 2021 /available online 24 April 2021

Research type: Paper research

DOI <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1245>

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan implikasinya pada kinerja organisasi PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana. **Metodologi** Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana sebanyak 60 responden. Metode analisis data menggunakan SPSS dan *Partial Least Square (PLS)*. **Temuan** Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana. **Saran** Perlu meningkatkan keseimbangan antara tugas atau pekerjaan dan meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan target pekerjaan untuk meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas yang akan menaikkan kinerja organisasi dengan menghasilkan produk secara efisien.

Kata kunci: Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kinerja Organisasi.

ABSTRACT

Purpose This study aimed to identify and analyze the effect of work discipline and workload on employee performance and its implications for the organizational performance of PT ISS Indonesia at Mercu Buana University. **Methodology** The research method used in this research is causal research. The object of this research are 60 employees of PT ISS Indonesia at Mercu Buana University. The data analysis methods used in this research are SPSS and *Partial Least Square (PLS)*. **Findings** The results showed that work discipline has a positive and significant effect on the employee performance. Workload has a positive and significant effect on the employee performance. Employee performance has a positive and significant effect on the organizational performance of PT ISS Indonesia at Mercu Buana. **Suggestion** Need to improve the balance between tasks or work and increase discipline in the implementation of work targets to increase efficiency in the implementation of tasks that will increase organizational performance by producing products efficiently.

Keywords: Employee Performance; Organizational Performance; Work Discipline; Workload.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki peran penting dalam perusahaan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Giovanni *et al.* (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Yuliantini *et al.* (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa sumber daya manusia dan organisasi/perusahaan adalah unit yang tidak dapat dipisahkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih *et al.* (2016) menyatakan bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.) Karena kinerja mencerminkan kapabilitas perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya maka kinerja dirasa penting dan menjadi kewajiban yang harus dicapai setiap perusahaan Fachreza *et al.* (2018).

Dalam penelitian Fachreza *et al.* (2018) diungkapkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian Salwa *et al.* (2018) mengungkapkan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun penelitian Julianry *et al.* (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Marlapa *et al.* (2019) mengungkapkan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang menyelesaikan pekerjaan mereka. Tanpa disiplin dari karyawan, perusahaan akan sulit mendapatkan hasil yang optimal, karena kinerja karyawan kurang baik. Dari kedisiplinan karyawan akan muncul semangat kerja yang baik, karena kedisiplinan inilah yang membentuk karakter karyawan. Pembentukan organisasi yang tangguh yang mengantarkan kepada kesuksesan organisasi perlu dukungan kinerja yang baik dari para pegawainya. Tuntutan kepada pegawai untuk selalu menampilkan kinerja yang baik bagi perusahaan sudah merupakan hal yang pasti (Soelton dan Rahmi, 2016). Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan mendorong peningkatan kesuksesan organisasi dan pencapaian target dan tujuan organisasi menjadi berhasil. Peningkatan kinerja karyawan salah satunya dengan peningkatan kedisiplinan. Tanpa kedisiplinan apapun pekerjaan tidak akan berjalan baik. Dengan disiplin, seseorang membangun untuk disiplin pada diri sendiri, pada lingkungan dan juga pada organisasi. Berujung kepada pentaatan tata tertib, memiliki perhatian terhadap lingkungan, pekerjaan dan organisasi.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Yamanie dan Syaharuddin (2016) menunjukkan bahwa kinerja karyawan terbukti dipengaruhi secara signifikan yang positif oleh disiplin kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan

oleh Giwangkara dan Winarno (2019) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dari hasil penelitian yang dilakukan Arianto (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Begitu pula dari hasil penelitian Kurniasari (2014) mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Beban kerja terhadap kinerja sudah banyak diteliti dan terbukti beberapa penelitian menyatakan bahwa beban kerja mampu menyebabkan kinerja naik ataupun turun. Kenaikan kinerja dengan adanya penambahan beban kerja dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu, pengaruh yang positif dan signifikan (Adityawarman *et al.*, 2015; Irawati dan Carrollina, 2017). Tetapi pengaruh beban kerja ini tidak selalu berefek meningkatkan, banyak pegawai kelebihan beban cenderung turun kinerjanya. Hal ini bisa dikarenakan kelelahan, terlalu berlebihan sehingga tidak mampu menyelesaikan. Beberapa penelitian telah membuktikan pula bahwa beban kerja tidak selalu positif, bahkan menjadi efek negatif dan signifikan bagi kinerja (Kusuma dan Soesatyo, 2014; Sukaini *et al.*, 2018).

Dikutip dari id.edit.issworld.com sejak tahun 2015 sampai 2019 terdapat perubahan perolehan penghargaan, perubahan yang terjadi adalah penghargaan yang diperoleh di tahun 2017 dan sebelumnya tidak diperoleh kembali di tahun 2018 atau 2019. Data yang diperoleh penulis, data absensi karyawan PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana periode 27 Agustus 2019 sampai dengan 26 Maret 2020. Dari data tersebut terlihat bahwa dalam periode tersebut 28 kasus izin/cuti, dan tingkat *absent* yang tinggi, yang termasuk kategori *absent* yaitu kasus apabila karyawan mangkir dan juga izin mendadak.

Standar penilaian kinerja karyawan PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana mengikuti standar yang dibuat oleh PT ISS Indonesia. Untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana sesuai dengan kontrak kerja yang ditetapkan antara PT ISS Indonesia dengan Universitas Mercu Buana. Mekanisme penilaian kinerja karyawan PT ISS Indonesia dilakukan oleh PT ISS Indonesia. Namun, apabila ada keluhan atas kinerja karyawan yang kurang baik, maka pihak Universitas Mercu Buana akan menyampaikan hal tersebut kepada *Service Supervisor* maupun *Shift Leader* yang ada di Universitas Mercu Buana dan kemudian akan disampaikan kepada PT ISS Indonesia.

Pengaruh beban kerja yang masih bisa positif dan negatif bagi kinerja merupakan gap penelitian ini. Selain itu disiplin kerja yang memang berpengaruh dan tidak juga masih menjadi perhatian dalam penelitian ini. Begitu pula masih terdapat gap penelitian tentang bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi. Masih belum terdapat penelitian yang mencoba menggabungkan penelitian yang berbeda level of analysis dengan

individu level of analysis yaitu disiplin kerja dan beban kerja pada kinerja karyawan dihubungkan pada organization level of analysis yaitu kinerja organisasi. Oleh karena itu pembaharuan dalam penelitian ini adalah mencoba menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan yang dilanjutkan menganalisis kinerja karyawan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Perilaku Organisasi

Dalam teori perilaku organisasi, Robbins dan Judge (2015) telah menyatakan bahwa penelitian dalam perilaku organisasi terdiri dari tiga level of analysis, yaitu individu, kelompok, dan struktur atau manajemen dalam organisasi tersebut. Yang mana semuanya mengarahkan pada satu keluaran yaitu kinerja organisasi dari efisiensi dan efektivitasnya. Menurut Mustapa (2018) perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2015) tantangan dan peluang yang dimiliki manajer dalam menerapkan konsep perilaku organisasi adalah sebagai berikut: pengelolaan *diversity* ketenagakerjaan, siap menghadapi tekanan ekonomi, tanggap dengan globalisasi, meningkatkan pelayananan pelanggan, meningkatkan perilaku etis, peduli kepada peningkatan keterampilan bermasyarakat, struktur organisasi yang menuju kepada struktur organisasi jaringan, kepedulian dengan peningkatan kesejahteraan karyawan ketika bekerja, penciptaan suasana positif pada lingkungan kerja.

Kinerja Organisasi

Menurut Lusthaus et al. (2002) dalam Yustiono (2014) kinerja organisasi adalah *the overall organizational result (the combined results of individual, team and program performance)*. Dari pernyataan tersebut, Lusthaus et al. (2002) menekankan bahwa kinerja organisasi merupakan kombinasi atau gabungan dari kinerja individu, kinerja tim, dan kinerja program. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerjanya sangat tergantung pada kinerja unsur-unsur yang ada di dalamnya. Keberhasilan kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja pegawai, maka dari itu semakin tinggi kinerja organisasi didapatkan dari semakin tingginya kinerja pegawai (Sinambela, 2012). Menurut Lusthaus et al. (2002) dalam Yustiono (2014) dimensi dan indikator tersebut adalah sebagai berikut: *effectiveness* (efektivitas)-efektivitas organisasi, *efficiency* (efisiensi)-efisiensi produk yang dihasilkan dan efisiensi biaya, *relevance* (relevansi)-*stakeholders*, *financial viability* (kelayakan keuangan)-kemampuan organisasi menjaga kelangsungan hidup organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016) kinerja/prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja yang sering juga disebut prestasi kerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance*, yang mana merupakan suatu capaian kerja sesungguhnya dari seseorang karyawan untuk dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi. Pengukuran kinerja (prestasi kerja) bisa diukur dari hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mangacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Afandi (2018) penilaian prestasi kerja adalah proses evaluasi prestasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Melalui kegiatan ini, para manajer bisa memperoleh data tentang bagaimana karyawan bekerja. Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2016) sebagai berikut: pertama adalah dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas. Kedua, dimensi perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu: disiplin kerja, inisiatif, ketelitian. Ketiga yang terakhir yaitu sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu: kepemimpinan, kejujuran, kreativitas.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati. Menurut Afandi (2016) dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: dimensi ketaatan waktu, dengan indikator: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja. Dan dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator sebagai berikut: mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian.

Beban Kerja

Menurut Irzal (2016) beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut. Menurut Tarwaka (2010) beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Menurut Munandar (2014) beban kerja adalah satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Munandar (2014) dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut: tuntutan fisik yaitu kondisi kesehatan fisik, kondisi mental karyawan, kondisi psikologi karyawan, dan tuntutan tugas-beban kerja terlalu banyak/sedikit kuantitatif, beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kualitatif.

Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu telah banyak mengungkapkan bagaimana disiplin kerja dan beban kerja mampu meningkatkan dan atau menurunkan kinerja pegawai. Semakin meningkatnya disiplin kerja tentunya akan menaikkan kinerja karyawan (Sari dan Hadijah, 2016; Tanjung, 2015). Sedangkan Beban Kerja semakin meningkat tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam kebalikannya (Paramita, 2017; Rolos dkk., 2018) Meskipun begitu beberapa orang lebih terpacu dengan beban yang lebih sehingga kinerjanya naik dibanding dengan beban yang cukup atau kurang. Beberapa penelitian juga telah membuktikan hal ini, bahwa kenaikan beban kerja ternyata juga menaikkan kinerja seseorang (Aprilia dkk., 2017; Tjiabrata dkk., 2017). Pengembangan hipotesis yang diajukan adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, juga beban kerja mempengaruhi kinerja tanpa harus memfokuskan menaikkan ataukah menurunkan kinerja, tetapi beban kerja dihipotesiskan tetap akan berpengaruh kepada kinerja.

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

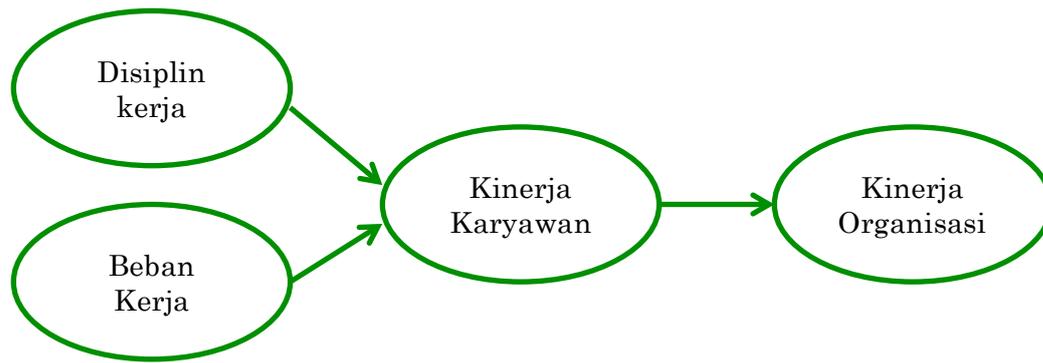
Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi

Kesuksesan suatu organisasi terlihat dari kinerjanya. Seringkali kinerja organisasi diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitasnya. Pembentukan organisasi yang tangguh di masa ini akan mengantarkan kepada kesuksesan organisasi tersebut. Kiat-kiat organisasi yang tangguh menuju kesuksesan adalah penggabungan usaha dari level individu, manajemen dan organisasi (Sari, 2017). Pada Level individu yang paling utama adalah menjaga kinerja karyawan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik yang terus ditingkatkan akan meningkatkan pula kinerja organisasi (Julianry, 2017; Mohamed, 2018). Oleh karena itu hipotesis yang dibangun sebagai berikut,

H3: Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Model Penelitian

Pengembangan hipotesis kemudia dibuatlah suatu model penelitian, yang bisa dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI

Sampel dan Pengumpulan Data

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kausal merupakan suatu metode yang menjelaskan hubungan antara dua variabel, yang bersifat sebab akibat, dimana terdapat variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Peneliti mengumpulkan data dari PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana dengan populasi 60 responden dan seluruh populasi dijadikan sampel.

Dilihat dari jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebesar 78,3% dan sisanya 21,7% adalah perempuan. Dilihat dari kelompok usia, mayoritas responden adalah berusia 20-25 tahun yaitu sebesar 33,3%. Dilihat dari pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA/Sederajat yaitu sebesar 98,3%. Jika dilihat dari masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun, yaitu sebesar 51,7%.

Pengukuran

Semua variabel operasional dalam penelitian ini dikembangkan oleh peneliti dengan melalui proses yang sudah divalidasi oleh ahli kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen dengan menggunakan PLS SEM, memuat outer loading, cross loading, AVE, CR, Cronbach Alpha.

Analisis Data

Pada penelitian ini, metode analisis data yang digunakan *Component* atau *Variance Based Structural Equation Modeling* dimana pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square* (SmartPLS 3.0).

HASIL

Outer Model

Convergent Validity

Menurut Ghazali dan Latan (2015) uji validitas *convergent* indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali dan Latan (2015) suatu indikator dikatakan valid yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70; sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria tersebut bila ada *loading factor* di bawah 0,50 maka akan dibuang dari model.

Tabel 1 Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kinerja Organisasi (Z)	KO1	0,816	Valid
	KO2	0,881	Valid
	KO3	0,832	Valid
	KO4	0,701	Valid
	KO5	0,845	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,785	Valid
	KK2	0,763	Valid
	KK3	0,912	Valid
	KK4	0,877	Valid
	KK5	0,843	Valid
	KK6	0,874	Valid
	KK7	0,551	Valid
	KK8	0,786	Valid
	KK9	0,808	Valid
Disiplin Kerja (X1)	DK2	0,665	Valid
	DK4	0,802	Valid
	DK5	0,906	Valid
	DK6	0,891	Valid
Beban Kerja (X2)	BK1	0,677	Valid
	BK2	0,867	Valid
	BK3	0,755	Valid
	BK4	0,654	Valid
	BK5	0,792	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 3.0, 2020

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* (data telah valid) karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50.

Discriminant Validity

Menurut Ghazali (2014) pengujian *discriminant validity* dinilai berdasarkan *cross loading* antara indikator dengan konstruksinya. Suatu indikator

dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain.

Tabel 2. Hasil Uji Discriminant Validity (*Cross Loadings*)

	Disiplin Kerja	Beban Kerja (Kinerja Karyawan	Kinerja Organisasi
DK2	0,665	0,324	0,386	0,188
DK4	0,802	0,302	0,568	0,492
DK5	0,906	0,163	0,523	0,436
DK6	0,891	0,199	0,599	0,463
BK1	0,116	0,677	0,115	0,239
BK2	0,234	0,867	0,316	0,459
BK3	0,165	0,755	0,240	0,370
BK4	0,211	0,654	0,320	0,306
BK5	0,272	0,792	0,530	0,446
KK1	0,640	0,377	0,785	0,676
KK2	0,722	0,259	0,763	0,572
KK3	0,522	0,483	0,912	0,639
KK4	0,513	0,420	0,877	0,647
KK5	0,417	0,394	0,843	0,537
KK6	0,460	0,396	0,874	0,669
KK7	0,464	0,394	0,551	0,437
KK8	0,392	0,422	0,786	0,450
KK9	0,447	0,321	0,808	0,687
KO1	0,465	0,413	0,591	0,816
KO2	0,497	0,397	0,583	0,881
KO3	0,271	0,480	0,523	0,832
KO4	0,493	0,381	0,604	0,701
KO5	0,308	0,424	0,703	0,845

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 3.0, 2020

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa semua konstruk sudah masuk kepada konstraknya masing-masing dan memiliki nilai yang lebih tinggi dibanding dengan konstruk lainnya. Seperti DK2, DK4, DK5 dan DK6 dibandingkan dengan konstruk lain yaitu beban kerja, kinerja karyawan dan kinerja organisasi, memiliki nilai konstruk yang lebih tinggi.

Kemudian korelasi dengan konstruk lainnya (Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Kinerja Organisasi) lebih rendah bila dibandingkan dengan indikator BK1, BK2, BK3, BK4 dan BK5 sebagai perwujudan konstruk Beban Kerja yang memiliki korelasi lebih tinggi. Lalu, korelasi KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6, KK7, KK8, dan KK9 yang merupakan indikator konstruk kinerja karyawan dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Organisasi) mendapatkan nilai yang lebih tinggi. Begitupun korelasi konstruk Kinerja Organisasi dengan indikator KO1, KO2, KO3, KO4, dan KO5 lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan).

Fornell dan Larcker (1981) dalam Ghozali dan Latan (2015) menyebutkan metode lain selain dengan metode cross loading, cara lain untuk melihat

discriminant validity adalah dengan melihat *square root of average variance extracted (AVE)* dilihat dengan korelasi setiap konstraknya antara konstruk relasi dengan konstruk lainnya dalam model. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari nilai *AVE* untuk masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50 dan *discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat *AVE* untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model.

Tabel 3 Hasil Uji Discriminat Validity (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Organisasi	0,668
Kinerja Karyawan	0,650
Disiplin Kerja	0,675
Beban Kerja	0,567

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 3.0, 2020

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan hasil *output AVE* untuk konstruk Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan dan Kinerja Organisasi lebih besar dari 0,50. Untuk Kinerja Organisasi memiliki nilai *AVE* 0,668 > 0,50; Kinerja Karyawan memiliki nilai *AVE* 0,650 > 0,50; Disiplin Kerja memiliki nilai *AVE* 0,675 > 0,50 dan Beban Kerja memiliki nilai *AVE* 0,567 > 0,50. Maka, seluruh konstruk telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability dan *Cronbach's Alpha*

Kuesioner penelitian dikatakan layak digunakan atau baik adalah dengan kriteria andal dan konsisten, kalau memenuhi penilaian dari pengujian reliabilitas. *Composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian (Ghozali, 2014). Setelah melalui pengujian reliabilitas dengan *Composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* didapatkan hasil di atas 0,7. Nilai *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* yang dianjurkan adalah $\geq 0,7$ (Ghozali, 2014). Bisa dikatakan kuesioner ini andal dan konsisten, sehingga layak digunakan.

Tabel 4. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kinerja Organisasi	0,909	0,874
Kinerja Karyawan	0,943	0,930
Disiplin Kerja	0,891	0,836
Beban Kerja	0,866	0,828

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 3.0, 2020

Berdasarkan Tabel 4 memperlihatkan bahwa seluruh variabel laten dikatakan reliabel dikarenakan memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* memiliki nilai yang memuaskan

Inner Model

Nilai R-square

Model variabel kinerja karyawan dan kinerja organisasi dapat dikatakan *moderate* karena nilainya antara 0,33 dan 0,67. Model pengaruh variabel laten independen (disiplin kerja dan beban kerja) terhadap kinerja karyawan memberikan nilai yang dapat diinterpretasikan bahwa sebesar 50,3% variabilitas konstruk disiplin kerja dan beban kerja menjelaskan pengaruh variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dilihat pada nilai *R-Square* sebesar 0,503. Sedangkan sisanya dengan nilai 49,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Uji Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,503
Kinerja Organisasi	0,554

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 3.0, 2020

Model pengaruh variabel disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi nilai *R-Square* sebesar 0,554 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja organisasi yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan sebesar 55,4% sedangkan 44,6% menjelaskan variasi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Goodness of Fit Model

Nilai *predictive-relevance* (Q^2) digunakan sebagai pengujian *Goodness of Fit Model structural* pada *inner model*. yang menunjukkan model yang baik. Model dikatakan baik apabila memiliki nilai *predictive relevance* atau Nilai *Q-Square* lebih besar dari nol. Nilai *predictive relevance* diperoleh dengan rumus:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2) \\ &= 1 - (1-0,503) (1-0,554) \\ &= 0,7783 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,7783 yaitu lebih besar 0 (nol). Hal itu berarti bahwa 77,83% variasi pada variabel kinerja karyawan dan kinerja organisasi (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan (disiplin kerja dan beban kerja). Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Penggunaan prosedur *bootstrapping*. Dilakukan dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai signifikansi. Nilai signifikansi pada hipotesis ditunjukkan oleh nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *T-statistic* pada *algorithm bootstrapping report*, disebut signifikan jika *T-statistic* lebih besar dari 1,96. Selain itu dapat juga dengan melihat *P-value*. Disebut signifikan jika *P-value* lebih kecil dari *alpha* (α) 0,05.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,549	3,773	0,000	Positif-Signifikan
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0,317	2,322	0,021	Positif-Signifikan
Kinerja Karyawan → Kinerja Organisasi	0,744	8,658	0,000	Positif-Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Smart-PLS 3.0, 2020

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana. Disiplin Kerja memiliki nilai *T-statistic* 3,773 > *T-table* pada *alpha* 5% (1,96) dan nilai *P-value* 0,000 < 0,05. Serta nilai *original sample* 0,549 maka H1 diterima yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja (Giwangkara dan Winarno, 2019; Soelton dan Rahmi, 2016; Yamanie dan Syaharuddin, 2016).

Peningkatan kedisiplinan yang dilakukan oleh organisasi akan memberikan pengaruh yang positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana. Beban Kerja memiliki nilai *T-statistic* 2,322 > *T-table* pada *alpha* 5% (1,96) dan nilai *P-value* 0,021 < 0,05. Serta nilai *original sample* 0,317 maka H2 diterima yang artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Adityawarman *et al.* (2015) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Irawati dan Carrollina (2017) juga mengemukakan bahwa beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Moniharapon (2018) dalam penelitiannya juga mengungkapkan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan adanya peningkatan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat membuat kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana. Kinerja Karyawan memiliki nilai *T-statistic* 8,658 > *T-table* pada *alpha* 5% (1,96) dan nilai *P-value* 0,000 < 0,05. Serta nilai *original sample* 0,744 maka H3 diterima yang artinya kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian Fachreza *et al.* (2018) diungkapkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi/perusahaan. Hasil penelitian Salwa *et al.* (2018) mengungkapkan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa apabila kinerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja organisasi.

Penggabungan level individu dan organisasi sudah banyak dibahas dalam penelitian, bagaimana hal ini mengarahkan kepada pemberdayaan organisasi *Ambidexterity* (Sari, 2017). Oleh karena itu penelitian ini mencoba mengungkapkan dan menggabungkan level individu dan organisasi. Yang mana level individu dengan melihat beban kerja dan disiplin kerja yang terbukti mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana kinerja karyawan terbukti mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian ini membuktikan bahwa meningkatkan kinerja karyawan maka kinerja organisasi juga akan meningkat.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana juga dipengaruhi secara positif signifikan oleh beban kerja, hal ini menunjukkan adanya peningkatan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat membuat kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana, hal ini menunjukkan

bahwa apabila kinerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja organisasi.

Implikasi penelitian

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dan karyawan PT ISS Indonesia maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut di antaranya sebagai berikut:

Indikator yang paling dominan sebagai alat ukur dari variabel disiplin kerja adalah indikator kelima yaitu “target pekerjaan”. Hal ini yang perlu menjadi perhatian bagi perusahaan bahwa karyawan harus disiplin dalam melaksanakan target pekerjaan. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan membentuk pendisiplinan secara pribadi bersifat membangun, yang dapat dilakukan oleh atasan langsung.

Indikator yang paling dominan sebagai alat ukur dari variabel beban kerja adalah indikator kedua yaitu “kondisi mental karyawan”. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan bahwa pemberian tugas atau pekerjaan perlu adanya keseimbangan antara tugas atau pekerjaan sehingga tidak menimbulkan gangguan kondisi mental karyawan, dengan melakukan pemetaan kompetensi karyawan, melakukan komunikasi secara rutin dengan karyawan, serta melakukan *medical check-up* untuk mengetahui kondisi kesehatan karyawan.

Indikator yang paling dominan sebagai alat ukur dari variabel kinerja karyawan adalah indikator ketiga yaitu “efisiensi dalam melaksanakan tugas”. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan sehingga karyawan mampu melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan efisien untuk meningkatkan kinerja. Cara yang dilakukan adalah melakukan pelatihan kerja terutama dalam menggunakan peralatan/mesin sehingga meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam menggunakannya untuk menunjang pekerjaan.

Indikator yang paling dominan sebagai alat ukur dari variabel kinerja organisasi adalah indikator kedua yaitu “efisiensi produk yang dihasilkan”. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan menghasilkan produk secara efisien. Untuk perusahaan jasa, produk yang dihasilkan tentunya berupa jasa yang dapat dirasakan/dinikmati manfaatnya. Karena PT ISS Indonesia merupakan perusahaan yang menyediakan jasa, maka produk yang dihasilkan berupa kualitas hasil dari pekerjaan setiap karyawannya, dengan hasil yang memuaskan maka akan memenuhi apa yang dibutuhkan dan diinginkan klien.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Saran untuk peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama yaitu kinerja karyawan dari aspek beban kerja dan disiplin

kerja, maka kiranya perlu dikaji kembali terutama pada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, dalam pengembangan pengukuran. karena dalam hal ini peneliti merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan penelitian ini. Penelitian ini juga masih terdapat keterbatasan yaitu jumlah populasi yang diteliti masih di bawah 100 responden, saran yang diberikan adalah mengembangkan populasi penelitian untuk memperluas lingkup penelitian. Sebaiknya peneliti selanjutnya bisa menggunakan pengukuran yang telah mapan dengan cara mengadopsi atau mengadaptasi dari ukuran yang sudah dikembangkan oleh para ahli. Dan penelitian selanjutnya bisa mencoba mengembangkan dengan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini, seperti variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan, kompetensi, motivasi kerja, budaya kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B.M. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1). <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. Zanafa.
- Aprilia, F., Samsir, Pramadewi, A. (2017). Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87-100. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/123921/pengaruh-beban-kerja-stres-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-perawat-rum#cite>
- Arianto, D.A.N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200. Retrieved from <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/1809>
- Edison, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 115-122. Retrieved from <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10326>
- Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling – metode alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi 2). Universitas Diponegoro.
- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V.P.K. (2015). Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 90-98. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9319>

- Giwangkara, N. A., & Winarno, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) area pelayanan jaringan Bandung. *e-Proceeding Of Management*, 6(1),1070-1078.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53-58. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Irzal. (2016). *Dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja* (Edisi Pertama). Kencana.
- ISS Indonesia. (2020). <https://www.id.issworld.com/> dan <https://id.edit.issworld.com> diakses pada November 2020.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kurniasari, N. (2014). Hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 15(2). Retrieved from <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/2049>
- Kusuma, A. A., & Soesaty, Y. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 375-386. Retrieved from https://www.academia.edu/28847278/PENGARUH_BEBAN_KERJA_TERHADAP_STRES_KERJA_DAN_DAMPAKNYA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN
- Lusthaus, C., Adrien, M. H., Anderson G., Carden, F., & Montalván, G. P. (2002). *Organizational Assessment - A Framework For Improving Performance*. Washington, D.C.: Inter-American Development Bank.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marlapa, E., Yuliantini, T., & Ramadhan, F. S. (2019). Effect of work discipline and work motivation on employee productivity of PT. Denso Indonesia Plan 2 Cibitung Bekasi West Java. *Journal of Resources Development and Management*, 60. <https://doi.org/10.7176/JRDM/60-07>
- Mohamed, M. S., Khalifa, G. S. A., Nusari, M., Ameen, A., Al-Shibami, A. H., & Abu-Elhassan, A. E. (2018). Effect of organizational excellence and employee performance on organizational productivity within Healthcare Sector in the UAE. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13(15), 6199-6210.
- Moniharapon, S. (2018). Analisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kopertis Wilayah XII di Kota Ambon. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2). Retrieved from <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/5065>
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi kepribadian*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mustapa, Z. (2018). *Perilaku organisasi dalam perspektif manajemen organisasi*. Celebes Media Perkasa.
- Paramita, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370-3397. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/29949>

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. (2008). Tentang pedoman analisis beban kerja di lingkungan departemen dalam negeri dan Pemerintah Daerah.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi, organizational behavior* (Edisi 16). Terjemahan: Saraswati, Ratna. & Sirait, Febriella. Salemba Empat.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21074>
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis-UNSYIAH*, 2(1), 58-67.
- Sari, S. R. (2017). Organizational Ambidexterity: Ketangguhan Yang Dibutuhkan Untuk Keberlangsungan Kinerja Organisasi Masa Depan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.78>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Manper Jurnal Pendidikan dan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204-214. Retrieved from <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/3389/2381>
- Sinambela, & Poltak, L. (2012). *Kinerja pegawai (Tolak ukur dan implikasi)*. Graha Ilmu.
- Soelton, M., & Rahmi, R. A. (2016). Pengaruh penerapan kaizen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di departemen customer service PT BCA Finance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 864-881. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/463322/pengaruh-penerapan-kaizen-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-di-depart>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukaini, Mattalatta, & Akmal. (2018). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(1). Retrieved from <http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/218>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27-36. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/964>
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi industri dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi ditempat kerja*. UNIBA Press.
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 1570-1580. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227>
- Yamanie, I. Y., & Syaharuddin, Y. (2016). Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 55-65. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/229017815.pdf>
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N., (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Distanak

Kabupaten Buleleng). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1). Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6746>

Yuliantini, T., Arief, H., Hardini, R., & Nurjaya, N. (2019). *does intrinsic motivation, physical work environment and discipline can enhance worker performance?. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(12)I, 25-30. Retrieved from <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:210148491>

Yustiono, E. (2014). Pengaruh kapasitas organisasi terhadap kinerja organisasi di STIA LAN Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi*. 11(2). Retrieved from <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/38>

@ Copyright Author (2021).