
Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur

Ravi Tri Pamungkas ^{1*}, Diana Tambunan ²

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Cut Mutia No.88, Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bekasi, Jawa Barat 17113

Email Korespondensi: ravi21pamungkas@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen SDM dalam suatu perusahaan harus dikelola dengan baik sebagai upaya untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan, namun ada banyak faktor yang dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan seperti penurunan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif statistik dengan mengolah data kuesioner yang telah dikumpulkan dari 50 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Data diolah menggunakan SPSS yaitu uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung, lalu beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung. Nilai *R Square* sebesar 0,327 yang menandakan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung sebesar 32,7% dan sisanya sebesar 67,3% dijelaskan oleh faktor lain selain faktor beban kerja dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resource management within a company must be properly managed as an effort to maintain smooth operational activities; however, numerous factors can hinder operational flow, such as a decline in performance. This study aims to determine the effect of workload and work discipline on employee performance at PT Tunas Ridean, Tunas Toyota Cakung Branch, East Jakarta. This research employs a quantitative statistical method by processing questionnaire data collected from 50 respondents. The sampling technique utilizes a census method, where the entire population is sampled. The data was processed using SPSS through validity, reliability, classical assumption, and hypothesis testing. The results of this study indicate that workload has no significant partial effect on employee performance at PT Tunas Ridean, Tunas Toyota Cakung Branch, whereas work discipline has a positive and significant partial effect on employee performance at PT Tunas Ridean, Tunas Toyota Cakung Branch. Furthermore, workload and work discipline simultaneously exert a significant effect on employee performance at PT Tunas Ridean, Tunas Toyota Cakung Branch. The R^2 value of 0.327 indicates that the workload and work discipline variables simultaneously account for 32,7% of the variance in employee performance at PT Tunas Ridean, Tunas Toyota Cakung Branch, while the remaining 67,3% is explained by other factors outside of workload and work discipline.

Keywords: Workload; Work Discipline; Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Menurut (Siagian, 2023), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan target organisasi secara kolektif. Dalam menghadapi perkembangan era kontemporer, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karenanya pencapaian sasaran organisasi sangat dipengaruhi oleh mutu para pekerjaannya, pengelolaan performa karyawan merupakan komponen krusial dalam praktik MSDM. Demikian pula dengan manajemen sumber daya manusia di PT Tunas Ridean Cabang

Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan dikenal sebagai salah satu bengkel resmi Toyota yang melayani perbaikan bodi kendaraan bermotor roda empat. Dengan adanya persaingan bisnis yang ketat PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik dengan mengutamakan kepuasan seluruh pelanggannya. PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur selalu berusaha memberikan pengalaman mengesankan kepada setiap pelanggan yang datang untuk perbaikan bodi kendaraannya. Namun, untuk mencapai hasil yang maksimal PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur harus dihadapkan dengan beberapa tantangan dan hambatan yang harus dilalui, salah satunya adalah penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah beban kerja dan disiplin kerja karyawan. Pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Caesaria et al. (2024), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, penelitian Farhana dan Rani, (2025), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Fitriani et al. (2024) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain perbedaan hasil di variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu dalam tabel 1.1 juga menunjukkan adanya perbedaan hasil pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Caesaria et al (2024), Farhana dan Rani (2025), serta (Fitriani & Astria, 2024), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Wulan et al (2024), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu, penelitian Juliani et al (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian mengenai beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang berbeda-beda sehingga masih terdapat research gap. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan pada PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung untuk memperoleh bukti empiris pada konteks industri otomotif.

Tabel 1. Rekap Pencapaian Target Unit Selesai PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Periode November 2025-April 2026

NO	Bulan	Unit Masuk	Unit Keluar/Selesai	Target	Selisih Target dengan Unit Keluar/ Selesai	Persentase Pencapaian
1	Apr 2026	310	229	270	-41	84,8%
2	Mar 2026	184	134	165	-31	81,2%
3	Feb 2026	240	210	240	-30	87,5%
4	Jan 2026	242	216	236	-20	91,5%
5	Des 2025	224	223	230	-7	96,9%
6	Nov 2025	205	210	240	-30	87,5%
Jumlah		1405	1222	1381	-159	88,5%

Sumber: (Tunas Toyota Cakung 2026)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa terdapat fenomena nyata yaitu pencapaian target unit perbaikan bodi di PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur selama periode November 2025-April 2026 yang cenderung belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari persentase pencapaian yang masih di bawah 100% pada setiap bulannya. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada beberapa karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur pada pertengahan bulan April 2026, penulis menemukan adanya keluhan karyawan terkait penumpukan unit yang melebihi kapasitas harian, yang ditandai dengan adanya selisih jumlah unit yang masuk pada periode November 2025 – April 2026 dibandingkan dengan target yaitu sebanyak 24 unit, dimana unit masuk melebihi target yang telah ditentukan. Hal ini berdampak pada peningkatan beban kerja, sehingga karyawan harus menambah jam kerja (lembur) selama tiga sampai empat jam per hari untuk menjaga kelancaran penyelesaian pekerjaan. Selain itu, banyaknya jumlah unit yang masuk dibandingkan dengan unit yang berhasil diselesaikan mengindikasikan adanya potensi peningkatan beban kerja pada karyawan, kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan kapasitas tenaga kerja yang tersedia sehingga diduga dapat berpotensi meningkatkan beban kerja karyawan. Jika kondisi ini berlangsung terus, perusahaan berpotensi mengalami penurunan efektivitas produksi dan peningkatan biaya operasional. Dari hasil observasi awal yang dilakukan, penulis juga menemukan adanya keluhan dari bagian *Service Advisor* terkait ketepatan waktu penyelesaian unit. Ditemukan adanya keterlambatan penyelesaian unit dari estimasi waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan yang diduga terkait dengan disiplin kerja karyawan, sehingga penelitian diarahkan pada variabel beban kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan fenomena perusahaan yang terjadi dan

adanya inkonsistensi pada penelitian terdahulu, didukung dengan hasil temuan penulis melalui wawancara dan observasi awal mengenai beban kerja dan disiplin kerja maka diperlukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur”.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini untuk memperkaya literatur MSDM terkait beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebuah bahan masukan untuk perbaikan produktivitas PT Tunas Ridean dalam pengelolaan beban kerja, disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel beban kerja dan disiplin kerja secara parsial dan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur. Agar penulisan artikel ilmiah ini terstruktur dengan baik dan sistematis, maka pembahasan dibagi ke dalam lima bagian utama yaitu pendahuluan, bagian ini menguraikan latar belakang masalah mengenai manajemen sumber daya manusia dan fenomena di PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung, manfaat penelitian, serta tujuan dilakukannya penelitian. Tinjauan pustaka, bagian ini memuat landasan teori yang mendasari variabel beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, serta dilengkapi dengan kerangka berfikir dan perumusan hipotesis penelitian. Metode penelitian, bagian ini menjelaskan pendekatan penelitian kuantitatif, populasi dan sampel menggunakan teknik sensus, instrumen kuesioner, serta tahapan pengujian data dengan bantuan program SPSS. Hasil dan pembahasan, bagian ini menyajikan temuan lengkap mulai dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji f), koefisien determinasi, serta pembahasan mendalam terkait pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dan saran, bagian ini merangkum seluruh hasil temuan penelitian sebagai jawaban atas rumusan masalah, serta memberikan saran praktis bagi perusahaan dan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Saputri dan Farhani (2024), mengemukakan bahwa beban kerja merupakan kesenjangan antara kapasitas pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya. Pemberian beban kerja kepada karyawan perlu diselaraskan dengan kemampuan mereka karena pemaksaan tugas yang melampaui batas fisik dan mental dapat menimbulkan dampak negatif. Kelelahan kerja serta gangguan kesehatan menjadi konsekuensi yang mungkin dialami pekerja dalam kondisi tersebut (Nawal & Budiani, 2023). Menurut Mudayana (2016) sebagaimana dikutip Rofina et al. (2023), mengartikan beban kerja sebagai hasil interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang melibatkan rekan kerja, keterampilan, perilaku, serta persepsi pekerja. Setiap pekerjaan dapat terlaksana secara optimal jika alokasi tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan selaras dengan kapasitas dan kemampuan mereka. Kesesuaian porsi pekerjaan tersebut berpotensi mendorong penyelesaian tugas secara maksimal oleh para pekerja. Menurut Nurjihan et al. (2025), mengemukakan bahwa beban kerja berhubungan erat dengan jumlah tanggung jawab yang diemban seorang karyawan dalam periode tertentu. Tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh setiap tenaga kerja sesuai kapasitas mereka dan tenggat waktu yang telah ditetapkan organisasi itulah yang dimaksud dengan beban kerja berdasarkan simpulan dari berbagai kajian para ahli.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kemauan sadar dan konsisten dari karyawan untuk menaati seluruh aturan serta standar yang telah ditetapkan perusahaan (Insani et al., 2023). Keberadaan kedisiplinan pada setiap individu menjadi faktor krusial dalam mempertahankan mutu dan volume hasil pekerjaan perbaikan kendaraan di bengkel Tunas Toyota Cakung. Standar operasional dapat dipatuhi secara lebih optimal oleh karyawan ketika tingkat disiplin yang dimiliki tinggi sehingga pemanfaatan waktu kerja pun berlangsung efektif dan efisien. Disiplin kerja didefinisikan sebagai kekuatan yang tumbuh dalam diri pekerja sehingga mereka mampu menyesuaikan diri secara sukarela (Rahayu & Dahlia, 2023). Peluang perusahaan untuk meraih target dan tujuannya menjadi jauh lebih besar apabila sikap disiplin tersebut telah melekat pada setiap karyawan. Menurut Yuliawati dan Oktavianti (2024), mendefinisikan disiplin kerja sebagai mekanisme komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang mendorong kesediaan individu untuk menyesuaikan perilaku mereka terhadap norma serta regulasi perusahaan. Relevansi disiplin kerja sebagai variabel penelitian ditegaskan oleh temuan para ahli sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor ini secara langsung memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, variabel tersebut menjadi komponen penting dalam mengkaji variabel kinerja karyawan di PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur.

Mangkunegara dalam (Safiih & Putri, 2025), mengartikan kinerja sebagai capaian kerja seorang pegawai yang terukur dari segi kualitas dan kuantitas. Capaian tersebut harus sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan atasan serta kemampuan individu dalam menjalankan tugas yang diberikan. Tujuan setiap perusahaan pada dasarnya menghendaki agar seluruh karyawan mampu memberikan hasil kerja yang optimal atau selaras dengan target organisasi. Menurut Mardjuni dalam (Adinda et al., 2023) mendefinisikan kinerja sebagai realisasi sebuah perencanaan yang menekankan pada kapasitas sumber daya. Perusahaan wajib mencermati kapasitas sumber daya tersebut demi mencapai hasil kerja yang optimal. Jika aspek ini diabaikan, risiko penurunan produktivitas organisasi menjadi semakin nyata. Albashori et al. (2024), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai cerminan pencapaian seseorang dalam menjalankan amanah

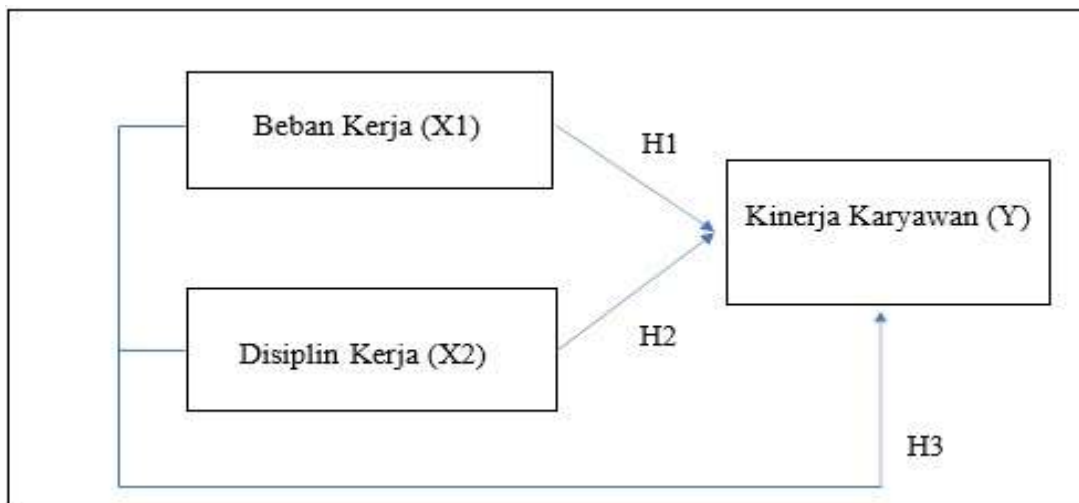
pekerjaannya. Capaian tersebut dapat diukur melalui mutu dan jumlah hasil kerja yang telah diraih. Berdasarkan berbagai pendapat ahli dan temuan riset tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah *output* dari aktivitas yang dijalankan oleh seorang karyawan atau tenaga kerja dalam sebuah organisasi.

Tabel 2. Penelitian yang Relevan

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	(Primacipta et al., 2025)	“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Fiber Plant Di PT. Asia Pacific Fibers Tbk. Karawang”	Memiliki variabel yang sama yaitu: Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan Memiliki jumlah sampel yang sama yaitu 50 responden	Tempat dan waktu pelaksanaan penelitian	Disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, Beban kerja juga memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan. Secara keseluruhan, disiplin kerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 13,8% pada variabel kinerja karyawan
2	(Caesaria et al., 2024)	“Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)”	Memiliki variabel yang sama yaitu: Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tempat dan waktu pelaksanaan penelitian Sampel berjumlah 53 Karyawan	Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT (ASA), Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT (ASA), Beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)
3	(Juliani et al., 2023b)	“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirtakencana”	Memiliki tiga variabel yang sama yaitu: Beban kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Meneliti kinerja PT (Perseroan Terbatas)	Terdapat satu variabel independen/bebas berbeda yaitu: Lingkungan Kerja Tempat dan waktu pelaksanaan penelitian Jumlah sampel penelitian sebanyak 35 orang	Beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, secara bersama-sama, beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tirtakencana
4	(Agagis, 2024)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”	Terdapat tiga variabel yang sama yaitu: Beban kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Meneliti kinerja PT (Perseroan Terbatas) Teknik sampling dengan cara sampling jenuh (sensus)	Terdapat intervening yaitu: Kepuasan Kerja Tempat dan waktu pelaksanaan penelitian Jumlah sampel penelitian sebanyak 44 orang	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

5	(Marleni et al., 2022)	“Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tri Tunggal Sejahtera”	Terdapat tiga variabel yang sama yaitu: Beban kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Teknik sampling dengan cara <i>sampling</i> jenuh (sensus)	Terdapat satu variabel independen/bebas berbeda yaitu: Kompetensi Tempat dan waktu pelaksanaan penelitian Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 38 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Ginting & Siagian, 2023)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ghim Li Indonesia di Kota Batam”	Terdapat tiga variabel yang sama yaitu: Beban kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Meneliti kinerja PT (Perseroan Terbatas)	Tempat dan waktu pelaksanaan penelitian Jumlah sampel penelitian sebanyak 120 karyawan	Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia kota Batam, beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia kota Batam

Sumber: (Penulis 2026)



Sumber: (Penulis, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasar pada kerangka berpikir sebelumnya dapat dibentuk hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H01: Diduga tidak terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Ha1: Diduga terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H02: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
- Ha2: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H03: Diduga tidak terdapat pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- Ha3: Diduga terdapat pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur yang beralamat di Jalan Raya Sultan Agung KM 27, Pondok Ungu Medan Satria, Kota Bekasi. Meskipun secara administratif berlokasi di

Kota Bekasi, cabang tersebut dikenal dengan cabang Tunas Toyota Cakung karena berada di kawasan perbatasan Kota Bekasi dengan Kecamatan Cakung, Jakarta Timur. Oleh karena itu, dalam judul penelitian menggunakan penyebutan ‘Jakarta Timur’ untuk mempermudah identifikasi lokasi perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik. Peneliti membagikan kuesioner kepada 50 karyawan yang bekerja di PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur. Kuesioner disebarkan pada tanggal 12 Juni 2026 sampai 17 Juni 2026. Karya ilmiah ini memiliki 3 (tiga) variabel dimana terdapat 2 (dua) variabel bebas (X) dan 1 (satu) variabel terikat (Y), dimana beban kerja sebagai variabel X1, disiplin kerja sebagai variabel X2, dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sensus. Dalam proses penyelesaian penelitian ini menggunakan beberapa metode pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, uji regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), uji R². Dalam penyelesaian penelitiannya, peneliti menggunakan alat bantu berupa Microsoft Word 2019, Microsoft Excel 2019, dan IBM SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) Versi 27.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Beban Kerja (X1) (Kusmawan et al., 2025)	Kondisi Mental	1. Pekerjaan dengan kesulitan tinggi 2. Pekerjaan tidak sesuai kompetensi	<i>Likert</i>
	Beban Waktu	1. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan 2. <i>Deadline</i> (tenggat waktu) 3. Target yang harus dicapai 4. Penambahan jam kerja (lembur)	<i>Likert</i>
	Beban Fisik	1. Pekerjaan berlebihan 2. Tugas tambahan 3. Fasilitas kesehatan	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X2) (Paryanti et al., 2024)	Frekuensi Kehadiran	1. Ketepatan waktu kehadiran karyawan 2. Absensi	<i>Likert</i>
	Tingkat Kewaspadaan Karyawan	1. Kewaspadaan 2. Hati-hati dalam bekerja	<i>Likert</i>
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	1. Pemahaman karyawan atas peraturan kerja 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y) (Farhan & Indriyaningrum, 2023)	Hasil Kerja	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efektivitas	<i>Likert</i>
	Perilaku Kerja	1. Inisiatif 2. Ketelitian	<i>Likert</i>
	Sifat Pribadi	1. Kepemimpinan 2. Kejujuran 3. Kreativitas	<i>Likert</i>

Sumber: (Penulis 2026)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menguji dan menganalisis data yang telah diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner melalui Google Formulir kepada 50 karyawan yang bekerja di PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur. Peneliti memberikan kuesioner dengan metode penilaian skala *likert*.

4.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pada uji validitas peneliti melakukan pengujian menggunakan aplikasi SPSS dengan kriteria validitas ($\alpha = 5\%$) dimana butir-butir pernyataan pada setiap variabel akan dianggap valid apabila memiliki nilai sig. (*2-tailed*) $< 0,05$ dan dianggap tidak valid apabila memiliki nilai sig. (*2-tailed*) $\geq 0,05$. Peneliti telah melakukan uji validitas masing-masing variabel penelitian yang akan ditampilkan melalui tabel di bawah ini.

Tabel 4. Uji Validitas

No	Nilai Sig 2 tailed			Batas
	X1	X2	Y	
1	0,008	$< 0,001$	$< 0,001$	$< 0,05$ (Valid)
2	$< 0,001$	0,002	$< 0,001$	
3	$< 0,001$	$< 0,001$	$< 0,001$	
4	$< 0,001$	$< 0,001$	$< 0,001$	
5	$< 0,001$	$< 0,001$	$< 0,001$	
6	$< 0,001$	$< 0,001$	$< 0,001$	
7	$< 0,001$	$< 0,001$	$< 0,001$	
8	$< 0,001$	$< 0,001$	$< 0,001$	
9	$< 0,001$	$< 0,001$	$< 0,001$	
10	$< 0,001$	$< 0,001$	$< 0,001$	

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa semua indikator dan butir pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai nilai sig. (*2-tailed*) $< 0,05$ maka hasil uji validitas di atas masuk dalam kategori valid dan dianggap layak untuk mendefinisikan setiap variabel yang ada dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji konsistensi instrumen kuesioner dalam melakukan pengukuran berulang. Butir instrumen penelitian dapat dianggap reliabel apabila hasil uji memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ dapat dianggap bahwa instrumen kuesioner tersebut tidak reliabel. Peneliti telah melakukan uji reliabilitas masing-masing variabel yang akan ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Kategori
Beban Kerja (X1)	0,756	$> 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,728	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,882	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

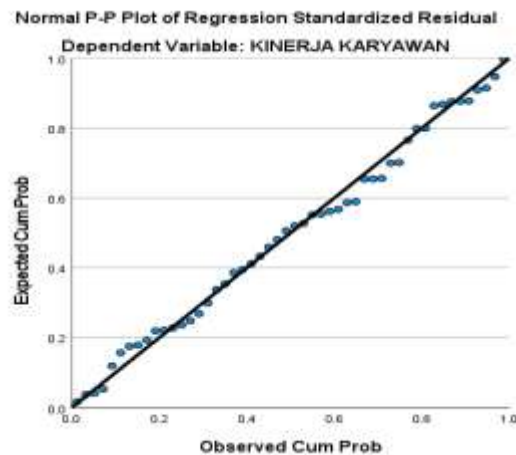
Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,756, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,728 dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,882 dimana nilai seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar dari 0,60 maka instrumen kuesioner dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan dua metode yaitu dengan menggunakan grafik *P-P Plot* dan uji normalitas *kolmogorov-Smirnov*. Residual regresi X1 dan X2 terhadap Y dapat dianggap berdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik normal *P-P Plot* menyebar di sekitar garis diagonal dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada uji normalitas kolmogorov-Smirnov memiliki nilai $> 0,05$.

a. Uji Normalitas *P-P Plot*



Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Gambar 2. Grafik *P-P Plot*

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik *P-P Plot* menunjukkan hasil bahwa residual regresi beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki distribusi normal, hal ini dikarenakan titik-titik pada grafik di atas menyebar disekitar dan mendekati garis diagonal.

b. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97937923
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.052
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.801
	99% Confidence Interval (Lower Bound)	.790
	99% Confidence Interval (Upper Bound)	.811

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Berdasar pada tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 dimana $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual regresi variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan terjadi multikolinieritas atau terjadi hubungan yang kuat antara variabel bebas X1 dan X2. Suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai *VIF* < 10 dan angka *tolerance* $> 0,10$. Peneliti telah melakukan uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS dan memperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

		<i>Collinearity Statistics</i>
Model	Tolerance	VIF
BEBAN KERJA	.928	1.077

DISIPLIN KERJA	.928	1.077
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN		

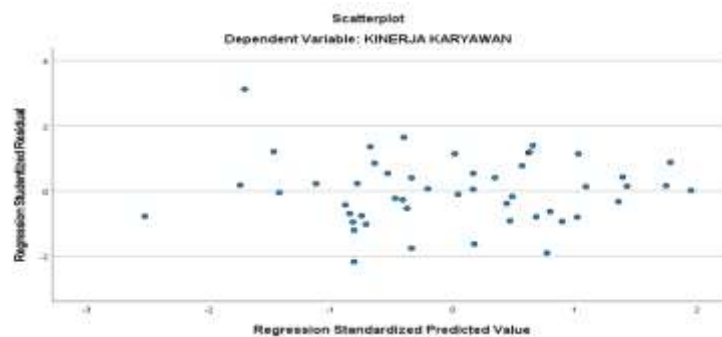
Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil nilai VIF sebesar 1.077 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,920 lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (X1 dan X2).

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji ini peneliti melakukan pengujian menggunakan metode grafik *scatterplot* dan uji *glejser*. Peneliti telah melakukan kedua pengujian dengan hasil sebagai berikut.

a. Uji heteroskedastisitas grafik *scatterplot*



Sumber: Data diolah melalui SPSS (2026)

Gambar 3. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak dan tidak berpola sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b. Uji *Glejser*

Tabel 8. Hasil Uji *Glejser*

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.349	3.601	-	2.041	.047
	BEBAN KERJA	.072	.072	.145	.994	.325
	DISIPLIN KERJA	-.158	.083	-.278	-1.910	.062
a. Dependent Variable: ABSRES						

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai Signifikan variabel beban kerja dan disiplin kerja lebih besar dari 0,05 yaitu 0,325 dan 0,062. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel X dan Y bersifat linier atau tidak dengan kriteria *Sig. Deviation From Linearity* > 0,05. Hubungan variabel X dan Y bersifat linier apabila nilai *Sig. Deviation From Linearity* > 0,05 dan apabila nilai *Sig. Deviation From Linearity* < 0,05 maka hubungan variabel X dan Y bersifat tidak linier. Peneliti telah melakukan uji linieritas dan hasil dari pengujian tersebut akan ditampilkan pada gambar di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas X1 dengan Y

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
		(Combined)	396.833	18	22.046	.804
						.681

KINERJA KARYAWAN * BEBAN KERJA	Between Groups	Linearity	77.454	1	77.454	2.826	.103
		Deviation from Linearity	319.379	17	18.787	.685	.793
	Within Groups		849.667	31	27.409		
	Total		1246.500	49			

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai *Sig. Deviation From Linearity* sebesar 0,793 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel beban kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat linier.

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas X2 dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	668.502	16	41.781	2.385	.017
		Linearity	394.891	1	394.891	22.546	<.001
		Deviation from Linearity	273.612	15	18.241	1.041	.442
	Within Groups		577.998	33	17.515		
	Total		1246.500	49			

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai *Sig. Deviation From Linearity* sebesar 0,442 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat linier.

4.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab hipotesis yang sudah dibuat penulis dalam penelitian ini. Dalam pengujian ini terdapat dua metode pengujian yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

1. Uji T (Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan pengujian ini adalah apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil dari uji parsial akan ditampilkan pada gambar di bawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients B		Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations Zero-order	Correlations Partial	Correlations Part
1	(Constant)	12.692	5.966		2.127	.039			

	BEBAN KERJA	.103	.120	.106	.855	.397	.249	.124	.102
	DISIPLIN KERJA	.589	.137	.534	4.304	<.001	.563	.532	.515

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja (X1) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,397 maka H01 diterima dan Ha1 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur. Selanjutnya untuk nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu < 0,001 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur.

2. Uji F (Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini jika nilai sig < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima namun apabila nilai sig > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Peneliti telah melakukan uji simultan dan memperoleh hasil yang akan ditampilkan pada gambar di bawah ini.

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.924	2	203.962	11.432	< .001
	Residual	838.576	47	17.842		
	Total	1246.500	49			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA						

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 11.232 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu < 0,001 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur.

4.4. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai *Standardized Coeffisients* Beta variabel beban kerja = 0,106, dan disiplin kerja = 0,534 dengan nilai *Zero-order* variabel beban kerja = 0,249 dan disiplin kerja = 0,563 maka dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

1. Koefisien determinasi parsial X1 terhadap Y = $0,106 \times 0,249 = 0,026394 = 2,6394\%$ jika dibulatkan menjadi 2,64%. Dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor beban kerja secara parsial mampu menjelaskan variabel beban kerja sebesar 2,64%.
2. Koefisien determinasi parsial X2 terhadap Y = $0,534 \times 0,563 = 0,300642 = 30,064\%$ jika dibulatkan menjadi 30%. Dari perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin kerja secara parsial mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 30%.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.299	4.224
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,327 yang menandakan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas

Toyota Cakung Jakarta Timur sebesar 32,7% dan sisanya yaitu sebesar 67,3% dijelaskan oleh faktor lain selain faktor beban kerja dan disiplin kerja.

4.5. Pembahasan

1. Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai koefisien determinasi parsial variabel X1 terhadap Y hanya sebesar 2,64% dan diperoleh hasil nilai signifikansi pada uji t variabel beban kerja (X1) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,397 maka H01 diterima dan Ha1 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur. Salah satu kemungkinan yang dapat menjelaskan hasil tersebut adalah adanya kemampuan adaptasi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan. Namun, penjelasan ini perlu dipandang sebagai interpretasi dan tidak secara langsung diuji dalam penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)” (Caesaria et al., 2024), yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT ASA.

2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai koefisien determinasi parsial variabel X2 terhadap Y sebesar 30% dan diperoleh hasil nilai signifikansi pada uji t variabel disiplin kerja (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu $< 0,001$ maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang diberikan. Kondisi tersebut dapat dilihat dari kepatuhan karyawan terhadap standar operasional perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” (Agagis, 2024), yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai koefisien determinasi simultan variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 32,7% dan diperoleh hasil nilai signifikansi pada uji f lebih kecil dari 0,05 yaitu $< 0,001$ maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan kombinasi dari faktor beban kerja dan disiplin kerja. Apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dan didukung oleh disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta ketaatan terhadap peraturan perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi simultan sebesar 32,7% mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung mampu dijelaskan oleh variabel beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama sebesar 32,7%, sedangkan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, pelatihan, maupun faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja dan disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain agar peningkatan kinerja dapat dicapai secara optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT Tunas Ridean lebih banyak dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja dibandingkan besarnya beban pekerjaan yang diterima karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat” (Fitrian & Astria, 2024), yang menyatakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tiki JNE Cabang S. Parman Jakarta Barat. Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penerapan disiplin kerja yang konsisten merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai jenis perusahaan, termasuk di PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu cabang perusahaan dengan jumlah responden 50 orang sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi pada seluruh perusahaan otomotif. Selain itu, variabel yang digunakan hanya beban kerja dan disiplin kerja, sedangkan masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik karyawan dalam mematuhi peraturan, menjaga ketepatan waktu, dan melaksanakan tanggung jawab, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Secara bersama-sama, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan disiplin kerja serta mengelola beban kerja secara proporsional agar kinerja karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

5.2. Saran

PT Tunas Ridean Cabang Tunas Toyota Cakung Jakarta Timur disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan kedisiplinan karyawan karena kedisiplinan terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui *briefing* atau diskusi rutin sebelum bekerja, pemberian penghargaan bagi karyawan yang mematuhi aturan, serta pengawasan kedisiplinan yang lebih terukur, konsisten, dan transparan. Perusahaan juga dapat menerapkan sistem absensi digital, seperti fingerprint atau aplikasi presensi, khususnya bagi karyawan bagian produksi, yang dapat diintegrasikan dengan penilaian kinerja secara berkala. Selain itu, perusahaan perlu melakukan peninjauan kembali terhadap alokasi beban kerja agar sesuai dengan kemampuan karyawan, salah satunya dengan menyesuaikan jumlah unit yang ditangani dengan standar waktu pengerjaan setiap kategori service, sehingga beban kerja tetap proporsional dan kegiatan operasional berjalan lebih efektif. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan keteraturan kerja, mendukung kelancaran operasional, serta membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, pelatihan, kepuasan kerja, serta faktor lainnya, sehingga penelitian berikutnya dapat memberikan perspektif yang lebih luas dan menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/IJIM.V1I3.15>
- Agagis, T. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. <https://pdfs.semanticscholar.org/d16c/ee25f9e0d5f5e63c2000767d5330431e0887.pdf>
- Caesaria, S., Sm, K., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 31–40. <https://doi.org/10.38035/JKMT.V2I1.130>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Farhana, S. N., & Rani, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Dewi Sartika Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(1), 34–41. <https://doi.org/10.70052/JUMA.V2I1.484>
- Fatkhurohman Albashori, M., Sunarni, Sujila, K., & Risal Tawil, M. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2). <https://doi.org/10.29040/JIE.V8I2.13135>
- Fitrian, N. D., & Astria, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Tiki Jne Cabang S. Parman Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(4), 930–940. <https://doi.org/10.32493/JISM.V4I4.45205>
- Ginting, J. B., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ghim Li Indonesia di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1752–1760. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V6I2.1101>

- Insani, M., Bisnis, D., Pransiska, N., Ekowati, S., & Jember, U. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandala Multi Finance. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(2), 106–120. <https://doi.org/10.61567/JMMIB.V4I2.167>
- Juliani, E., Hidayati, A., & . F. (2023a). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT .Tirtakencana. *Ekonomi & Bisnis*, 22(2), 117–126. <https://doi.org/10.32722/EB.V22I2.5874>
- Juliani, E., Hidayati, A., & . F. (2023b). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT .Tirtakencana. *Ekonomi & Bisnis*, 22(2), 117–126. <https://doi.org/10.32722/EB.V22I2.5874>
- Kusmawan, N. A., Warsono, W., & Syabrinildi, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Di PT Tunas Toyota Cakung: The Impact of Workload and Work Environment on Employee Turnover at PT Tunas Toyota Cakung. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 238–244. <https://doi.org/10.63921/JMAEKA.V1I3.50>
- Marleni, I., Sujana, W., Nyoman, N., & Novarini, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada CV Tri Tunggal Sejahtera. *VALUES*, 3(3), 781–791. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/5649>
- Nawal, M. S., & Budiani, M. S. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pada Pegawai. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 575–583. <https://doi.org/10.26740/CJPP.V10I2.53841>
- Nurjihan, N. A., Sari, R. K., & Puspitorini, F. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta dan Banten. *Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 1(4), 240–251. <https://doi.org/10.63217/FIBONACCI.V1I4.124>
- Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., Eliza, 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. <https://doi.org/10.35968/M-PU.V14I1.1187>
- Primacipta, Y., Pertiwi, W., Karnama, M. M., Buana, U., & Karawang, P. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Fiber Plant Di PT. Asia Pacific Fibers Tbk. Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(3), 1564–1578. <https://doi.org/10.37385/MSEJ.V6I3.7436>
- Rahayu, sri, & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V6I1.925>
- Rofina, M. H., Wellem, I., & Obon, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat IGD Pada (RSUD DR.T.C. Hillers Maumere). *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 127–138. <https://doi.org/10.59603/PROJEMEN.V10I3.159>
- Safiih, A. R., & Putri, A. S. (2025). Dampak Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) di Tangerang Selatan. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 15(1), 77–89. <https://doi.org/10.35968/M-PU.V15I1.1395>
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa YTamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 7(2), 1236–1259. <https://doi.org/10.35722/JAPB.V7I2.1085>
- Siagian, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*. <https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1603>

- Wulan, T. S., Devi, P. A. P., Kurniati, D., & Sumarno, S. (2024). Analisis Konflik Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bening*, 11(2), 429–439. <https://doi.org/10.33373/BENING.V11I2.7100>
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60. <https://doi.org/10.70451/CAKRAWALA.VI1I1.22>