



Analisis Antaseden dan Konsekuensi Kinerja Karyawan Non Staff pada PT Arah Bagus Utara Cilegon

Haerus Salim¹ Encep Saefullah² Arta Rusidarma Putra³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa,
Indonesia^{1,2,3}

Email: haerussalim667@gmail.com¹ encepsaefullah82@gmail.com² artar.putra@gmail.com³

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, karena mencerminkan hasil kerja serta kontribusi- karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya beban kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat menghambat pencapaian target perusahaan, termasuk pada PT Arah Bagus Utara Cilegon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arah Bagus Utara Cilegon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh terhadap 72 karyawan nonstaff, dengan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) berbantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima berdasarkan nilai t-statistics diatas 1,96 dan p-values di bawah 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja, penerapan disiplin kerja, dan peningkatan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Arah Bagus Utara Cilegon.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is a critical aspect in supporting the achievement of organizational goals, as it reflects the results of work and employees' contributions in carrying out assigned tasks. Employee performance is influenced by various factors, including workload, work discipline, and job satisfaction, which, if not managed properly, can hinder the achievement of company targets, including at PT Arah Bagus Utara Cilegon. This study aims to determine the effect of workload and work discipline on employee performance, the effect of workload and work discipline on job satisfaction, and the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Arah Bagus Utara Cilegon. This study uses a quantitative approach with a survey method through questionnaire distribution. The sampling technique used was saturated sampling (census) involving 72 non-staff employees, with data analysis conducted using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) assisted by SmartPLS. The results show that workload and work discipline have a positive and significant effect on both employee performance and job satisfaction. Job satisfaction is also proven to have a positive and significant effect on employee performance. All hypotheses in this study are accepted based on t-statistics values above 1.96 and p-values below 0.05. It can be concluded that effective management of workload, the implementation of work discipline, and the improvement of job satisfaction play an important role in enhancing employee performance at PT. Arah Bagus Utara Cilegon.

Keywords: Workload, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance, PLS-SEM



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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting dalam organisasi karena berperan dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung

pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat Nuhzatul Ainiyah et al. (2025), manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien. Seiring dengan meningkatnya tuntutan terhadap efektivitas dan produktivitas kerja, setiap organisasi dituntut mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi aspek yang mendapat perhatian khusus karena mencerminkan pelaksanaan pekerjaan serta kontribusi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Febriantina et al., (2025), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh pekerjaan dilaksanakan secara efektif agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kondisi tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap kelancaran proses kerja dan peningkatan produktivitas, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak pada tidak tercapainya target yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat mendukung maupun menghambat pencapaian hasil kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan penelitian Yudi Kristanto et al., (2024), beban kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Salah satu faktor tersebut adalah beban kerja, yang berkaitan dengan besarnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan. Menurut muhamad dan Shinta Avriyanti. (2025), beban kerja merupakan jumlah serta jenis tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian target organisasi, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tekanan kerja sehingga berpotensi menurunkan kepuasan maupun kinerja karyawan.

Selain Beban kerja, disiplin kerja juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Menurut Muhammad Rum Lubis. (2023), disiplin kerja merupakan sikap individu yang menunjukkan kesediaan untuk mematuhi berbagai aturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Perusahaan perlu membangun disiplin kerja yang baik agar setiap karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan efektivitas kerja, serta membantu pencapaian target organisasi, sedangkan disiplin kerja yang belum optimal berpotensi menghambat proses kerja sehingga dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Selain beban kerja dan disiplin kerja dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu mengharapkan adanya kepuasan kerja sebagai bagian dari pengalaman yang diperoleh selama bekerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang pada gilirannya turut membentuk kinerja karyawan dalam organisasi. Setiap karyawan yang bekerja tentu mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja Erina Rulianti dan Giri Nurpribadi. (2024). Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana karyawan menilai berbagai aspek pekerjaannya, sehingga menjadi penghubung penting antara kondisi kerja yang dihadapi karyawan dan hasil kerja yang dicapai.

PT Arah Bagus Utara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor, pengadaan barang dan peralatan, pemasok umum (general supplier), penyedia tenaga kerja (manpower), serta jasa kontruksi yang meliputi pekerjaan sipil, perpipaan, mekanikal, dan elektrik. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan menangani berbagai proyek dengan target penyelesaian yang telah ditetapkan pada setiap periode pekerjaan. Kondisi tersebut menuntut karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan karyawan, antara lain banyaknya proyek yang harus diselesaikan dalam setiap periode dengan target penyelesaian yang telah ditetapkan, masih terdapat karyawan yang datang melebihi jam kerja yang telah ditentukan, serta beberapa proyek yang mengalami keterlambatan penyelesaian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan karyawan masih memerlukan perhatian, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut melalui data pencapaian kinerja karyawan sebagai gambaran kondisi yang terjadi di PT. Arah Bagus Utara.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan temuan yang beragam. Penelitian Amanda Putri Agustina. (2023), dan Fifi Julianti et al. (2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, (Muhamat Setiawan et al. (2024) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian juga ditemukan pada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Suwandi dan Bayu Bustom. (2023), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan awaludin et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan yang berbeda juga terlihat pada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Chotamul Fajri et al., (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Joko Setyawan et al., (2025), menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masih menghasilkan temuan yang beragam. Selain itu, penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan dan instansi dengan karakteristik organisasi yang berbeda dengan objek penelitian ini. Perbedaan hasil penelitian dan karakteristik objek penelitian menjadi alasan dilakukannya pengujian hubungan antarvariabel pada objek penelitian yang berbeda. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Antaseden Dan Konsekuensi Kinerja Karyawan Non Staf Pada PT Arah Bagus Utara Cilegon" adapun faktor antaseden dalam penelitian ini terdiri atas beban kerja sebagai variabel X1, dan disiplin kerja sebagai variabel X2, sedangkan konsekuensi adalah kepuasan kerja sebagai variabel Z, dengan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan Batasan masalah di atas, maka perumusan masalah yang penulis kemukakan Adalah: Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Non Staf pada PT Arah Bagus Utara? Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Non Staf pada PT Arah Bagus Utara? Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Non Staf pada PT Arah Bagus Utara? Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Non Staf pada PT Arah Bagus Utara? Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Non Staf pada PT Arah Bagus Utara? Dari perumusan masalah di atas maka Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Non Staf pada PT Arah Bagus Utara. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Non Staf pada PT Arah Bagus Utara. Untuk

mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Non Staf pada PT Arah Bagus Utara. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Non Staf pada PT Arah Bagus Utara. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Non Staf pada PT Arah Bagus Utara.

Penelitian Relevan

Tabel 1. Penelitian Relevan

No	Nama peneliti (tahun)	Variabel X Y	Populasi,sampel Dan metode penelitian	Temuan penelitian	Perbedaan penelitian yang akan dilaksanakan
1	Tamzi Yusuf et al., (2025)	Beban Kerja X1, Motiasi Kerja X2, Disiplin Kerja X3, Kepuasan Kerja Y	Populasi karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Kota Balikpapan dengan sampel 141 responden, metode kuantitatif dengan bantuan SPSS	Temuan penelitian menunjukkan beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Penelitian terdahulu berfokus pada beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada beban kerja, disiplin kerja terhadap kinerja sebagai variabel Y dan kepuasan kerja sebagai variabel Z
2	Yoga Muhammad Busyra, (2024)	Beban Kerja X1, Disiplin KerjaX2, Kepuasan Kerja Z, dan Kinerja Karyawan Y.	Populasi PT. YURITHOSA MITRA KARYA PADANG dengan sampel 40 responden, metode kuantitatif dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan SmartPLS versi 3.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan berfokus pada analisis antaseden dan konsekuensi kinerja karyawan.
3	(Intan Febrizi Nasution., (2024)	The Effect of work discipline and workload on employee performance with job satisfaction as a variable intervening	Populasi PT. SUCOFINDO MEDAN BRACH, dengan 44 sampel. Metode kuantitatif dengan pendekatan SEM-PLS aplikasi SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga terbukti memediasi pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sementara penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan kepuasan kerja sebagai konsekuensi dari akibat antaseden terhadap kinerja karyawan
4	Delia Wahyuningtias et al., (2024)	Disiplin Kerja, Komunikasi, penilaian kinerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Populasi karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana dengan sampel 70 responden menggunakan accidental random sampling. Metode penelitian	Penelitian ini menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penilaian kinerja berpengaruh negative tetapi	Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian yang akan di laksanakan kepuasan kerja menjadi konsekuensi yang dapat

			kuantitatif dengan bantuan SPSS	tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	memengaruhi kinerja karyawan
5	Ken Satrio Utomo et al., (2024)	Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja	Populasi pegawai PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat dengan sampel 360 responden. Metode penelitian kuantitatif dengan teknik simple random sampling dengan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. sementara itu, penelitian yang akan dilaksanakan tidak menggunakan variabel mediasi, melainkan menguji pengaruh antarvariabel

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT ARAH BAGUS UTARA yang beralamat di Pesona Garden Blok L3 No. 20. Wroksop Jl. Anyer RM 13/06 Link. Luanyar kel. Tegal batu kel. Ciwandan Kota Cilegon Kec. Bojonegara Prov. Banten. Penelitian berlangsung selama 4 (empat) bulan terhitung mulai tanggal 22 maret sampai dengan tanggal 31 juli 2026. Menurut Muhammad Yunus et al. (2022), metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, pelaksanaan metode penelitian didasarkan pada karakteristik keilmuan yang bersifat rasional, empiris, dan sistematis sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan Demikian, penelitian ini menggunakan metode survei untuk memperoleh data secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator pada setiap variabel penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah serta mencapai tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dalam menentukan sampel penelitian. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Menurut Sri Jumini dkk. (2024), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dapat dilibatkan dalam penelitian. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berfokus pada pada proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk numerik yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk memperoleh hasil penelitian yang objektif (Rozinovianti & Alfian, 2023).

Dalam suatu penelitian, populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sumber data penelitian. Populasi dapat terdiri atas kelompok yang berjumlah besar maupun kecil sesuai dengan ruang lingkup penelitian. Oleh karena itu, peneliti perlu menetapkan populasi yang sesuai dengan tujuan penelitian agar data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi yang diteliti. Apabila tidak seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden, peneliti dapat menentukan sebagian anggota populasi sebagai sampel menggunakan teknik pengambilan sampel yang sesuai (Amin et al., 2023). Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

nonstaff (Lapangan) PT. Arah Bagus Utara yang berjumlah 72 orang. Karyawan nonstaff dipilih karena terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan serta memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sri Jumini et al., (2024), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik sampling jenuh dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil, sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden penelitian. Dengan menggunakan teknik ini, diharapkan data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi secara keseluruhan sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan karakteristik penelitian, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan nonstaff (Lapangan) PT. Arah Bagus Utara yang berjumlah 72 orang. Pemilihan karyawan nonstaff sebagai populasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa karyawan tersebut terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan serta memiliki karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan variabel penelitian. Oleh karena itu, maka seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 responden. Data yang diperoleh dari hasil penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Dalam pelaksanaannya, peneliti menggunakan dua pendekatan untuk mengumpulkan jenis data tersebut, yaitu:

1. Data primer, dikumpulkan melalui pertanyaan yang disampaikan secara lisan maupun tertulis. Metode survei ini mengharuskan adanya interaksi atau hubungan langsung antara peneliti dan responden guna memperoleh data yang dibutuhkan. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data primer adalah sebagai berikut:
 - a. Observasi. Observasi tidak terstruktur merupakan pengamatan dengan cara pengamatan tanpa menggunakan pedoman penelitian, peneliti hanya mengembangkan berdasarkan peristiwa yang terjadi di lapangan
 - b. Kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis yang telah disusun secara sistematis kepada responden yang berkaitan dengan objek penelitian. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan data berdasarkan jawaban atau tanggapan dari para responden.
 - c. Dokumentasi. Bentuk Instrumen Dokumentasi Terdapat dua macam bentuk instrument dokumentasi yaitu membuat pengelompokan data yang hendak dicari serta membuat variabel yang hendak dikumpulkan informasinya.
 - d. Wawancara. Instrumen wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab antara peneliti dan narasumber, dengan tujuan memperoleh informasi yang berkaitan langsung dengan isu atau permasalahan penelitian.
2. Data Sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber, seperti survei berskala nasional, database instansi pemerintah, karya ilmiah, maupun studi-studi terdahulu. Analisis data skunder melibatkan penggunaan data yang telah dikumpulkan sebelumnya. (Rizka Zulfikar et al., 2024), data skunder ini dimanfaatkan oleh peneliti untuk di analisis lebih lanjut. Data tersebut diperoleh dari PT. Arah Bagus Utara di cilegon, banten. Data skunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah dan mengkaji berbagai sumber pustaka atau literatur yang relevan dengan topik atau permasalahan yang sedang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

H1: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arah Bagus Utara. Hasil Uji path coefficients menunjukkan

nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,275, nilai t-statistics $2,794 > 1,96$, dan nilai p-values $0,005 < 0,05$. Kesimpulan hasil ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Ken Satrio Utomo et al. 2024) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arah Bagus Utara. Hasil uji path coefficients menunjukkan nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,326, nilai t-statistics $3,541 > 1,96$, dan nilai p-values $0,000 < 0,05$. Kesimpulan hasil ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Tamzi Yusuf et al., (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Arah Bagus Utara. Hasil uji path coefficients menunjukkan nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,443, nilai t-statistics $4,936 > 1,96$, dan nilai p-values $0,000 < 0,05$. Kesimpulan hasil ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Andrianto Anwar et al., (2025), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Arah Bagus Utara. Hasil uji path coefficients menunjukkan nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,345, nilai t-statistics $2,878 > 1,96$, dan nilai p-values $0,004 < 0,05$. Kesimpulan hasil ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Ageng Agagis et al., 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berbeda dengan penelitian (Sherin Novia Cahyanisyan dan Heru Baskoro, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis kelima menunjukkan adanya pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arah Bagus Utara. Hasil uji path coefficients menunjukkan nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,317, nilai t-statistics $3,002 > 1,96$, dan nilai p-values $0,003 < 0,05$. Kesimpulan hasil ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Yoga Muhammad Busyra, 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian (Sherin Novia Cahyanisyan dan Heru Baskoro, 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan mengikuti prosedur metodologi yang sistematis, namun peneliti menyadari bahwa hasil yang diperoleh masih memiliki sejumlah keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Cakupan Objek Penelitian yang Terbatas. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. Arah Bagus Utara di Cilegon, sehingga hasil dan kesimpulan yang diperoleh belum tentu dapat digeneralisasi pada perusahaan kontraktor dan general supplier maupun industri lain yang memiliki karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, maupun kondisi lingkungan kerja yang berbeda.
2. Keterbatasan waktu penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu yang terbatas sehingga belum dapat menggambarkan kondisi yang mungkin mengalami perubahan apabila penelitian dilakukan dalam jangka waktu yang lebih Panjang.
3. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang mengandalkan persepsi responden. Kondisi tersebut memungkinkan adanya subjektivitas dalam memberikan jawaban sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran dan pemahaman responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan.
4. Keterbatasan variabel penelitian. Penelitian ini masih terbatas pada variabel yang digunakan sehingga masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan maupun kepuasan kerja yang belum dianalisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan analisis data menggunakan SmartPLS 4 mengenai Analisis Antaseden dan Konsekuensi Kinerja Karyawan PT. Arah Bagus Utara di Cilegon, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arah Bagus Utara. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arah Bagus Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Arah Bagus Utara. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Arah Bagus Utara. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang baik mampu menciptakan Kepuasan Kerja yang lebih tinggi
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arah Bagus Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas penelitian ini dapat mengimplikasikan hasil penelitian mengenai Analisis Antaseden dan Konsekuensi Kinerja Karyawan sebagai berikut: Telah teruji bahwa beban kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara

optimal dengan memperhatikan kesesuaian antara jumlah pekerjaan, kemampuan karyawan, serta waktu penyelesaian tugas yang diberikan. Dengan adanya pengelolaan beban kerja yang tepat, karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif sehingga mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Telah teruji bahwa disiplin kerja (X2) berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat penerapan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta peningkatan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas agar tercipta lingkungan kerja yang tertib dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Telah teruji bahwa beban kerja (X1) memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar pekerjaan dapat dilakukan sesuai kemampuan dan tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan. Selain itu, telah teruji bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan penerapan disiplin kerja yang baik melalui aturan yang jelas, konsisten, dan adil sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kepuasan karyawan. Telah teruji bahwa kepuasan kerja (Z) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian dukungan, serta pemenuhan kebutuhan karyawan agar mampu meningkatkan kontribusi dan hasil kerja yang optimal.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan penataan ulang pembagian beban kerja secara lebih proporsional, misalnya melalui perencanaan target yang lebih realistis dan pemerataan jumlah pekerjaan antara karyawan. guna menjaga beban kerja tetap berada pada tingkat yang mendukung kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Perusahaan mempertahankan serta terus meningkatkan penerapan disiplin kerja yang telah berjalan baik, misalnya melalui konsistensi penerapan aturan, pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplin, serta sosialisasi tata tertib kerja secara berskala
3. Mengingat kepuasan kerja dan kinerja karyawan masih berada pada kategori Cukup, perusahaan disarankan untuk menggali lebih lanjut faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti kompensasi, jenjang karir, hubungan interpersonal, maupun lingkungan kerja, agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lebih optimal.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain diluar model penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi kerja, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda, guna memperkaya dan memperkuat generalisasi hasil penelitian mengenai Analisis Antaseden dan Konsekuensi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandy Agusman Aris. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Hisbah Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 68–80.
<https://doi.org/10.57113/his.v2i2.58>
- Ageng Agagis, T., Junaidi, R., & Roesdi, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(1).
<https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4454>



- Ali Umar, S. N. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Amanda Putri Agustina, L. N. (2023). Pengaruh Baban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bandung Kota. *Urnal Bisnis Dan Komunikasi*, 3, 5205–5212.
- Ambo Ulang, Awaluddin, Anur Achsanuddin UA, H. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada unit Pelaksana Teknis balai pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang*. 2(1), 420–429.
- Anifah, & John EHJ FoEh. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266.
- Anisa Setyawati, K. A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong*. 7.
- Anwar, A., Widyaningrum, M. E., & Haryono. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Indonesian Journal of Management Science*, 4(2), 159–166. <https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.732>
- Ariyani, W. D. (2024). *Analisis Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 3–5.
- Aurell, R., Eliza, C., Mansyur, A., & Stikubank, U. (2025). *Kepuasan Kerja: Peran Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja*. 9(1), 102–114.
- Busyra, Y. M. (2024). *Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Yurithosa Mitra Karya Padang*. 1(2), 199–208.
- Delia Wahyuningtias, Nurul Rizka Arumsari, & Keke Tamara Fahira. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 8867–8880.
- Drs. H. Malayau S.P. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). PT Bumi Aksara.
- Dwika Saputri, A. F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong*. 7.
- Efi Lorinka, W. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sammyung Precision Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1241–1248.
- Enti Juliani, Arifah Hidayati, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tirtakencana. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 833–842. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2268>
- Erina Rulianti, G. N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 2(3), 166–174. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Febriantina, S., Daeli, J. N., Fadhliyah, K. A., Hanjani, U. A., & Febrila, Z. A. (2025). Kepemimpinan dan Motivasi : Tinjauan Literatur tentang Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis / Administrasi Perkantoran Digital / bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi . Teori motivasi telah banyak dikembangkan, kepemim. *Journal of Student Research*, 3(5), 34–44.
- Firdaus, E. N. S. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja. *IT Journal Research and Deveploment*, 2(2), 97–106.



- Ghozali, Imam, Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 4.0 untuk penelitian empiris* (edisi 1). Yoga Pstratama.
- I Dewa Rai Indra Triatmaja, Olivia S. Nelwan, V. P. . L. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado Effect of Workload, Work Stress and Motivation on Employee Performance Fif Group Manado. *Lengkong 377 Jurnal EMBA*, 10(3), 377–387. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/41581>
- Ihza, R. R., & Aprelyani, S. (2025). Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen SDM). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 3(2), 58–63. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i2.363>
- Iin Trya Shavira, Nur Shinta, Srikandi Wiwaha, Tiara Dewi, A. G. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Attention Karyawan*. 4(2), 2656–2662.
- Intan Febrizi Nasution, Yeni Absah, S. (2024). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 5(1), 287–306. <https://doi.org/10.55927/fjas.v5i1.560>
- Julianti, F., & Pranata, S. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon*. 8(2022), 39202–39212.
- Ken Satrio Utomo, Harif Amali Rivai, L. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(2), 423–432. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.921>
- Khaliq Al Fathur, Zaleha Trihandayani, E. M. (2025). *Pengaruh Faktor Fisik Sosial Dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Ade Pas Palembang*. 2(6), 503–510.
- Kherina Maulidah, Syarif Ali, D. C. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Kristanto Yudi, Hidayat Arif, O. E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Nipro Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(1), 69–80. <https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.1443>
- Kurnia, N. A., Sitorus, D. H., Batam, U. P., & Batam, U. P. (2022). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 17(1), 48–57.
- Lubis, M. R. (2023). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Harapan Abadi Lestari Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(2), 183–200. <https://doi.org/10.47652/metadata.v5i2.378>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
- Mardiani, I. N. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Mardona, D., Rinaldo, J., & Anggraeini, M. D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Pesisir Selatan. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 154–171. <https://doi.org/10.64620/jurma.v2i2.28>
- Marghareth, J., & Woellann, G. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Anzo Makmur Abadi Jakarta*. 5, 5109–5122.
- Mila Shofira, Karim Budiono, T. H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja, beban

- kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bumnu jember. *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75.
- Muhamat Setiawan, Surayya, Aco Lele, M. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Donggala. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Muhammad, A. S. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Latansa Syakafy Di Kabupaten Tabalong. *Jurnal.Stiatabalong*, 8, 378–390.
- Muhammad Hikamush Shofi, Umar Burhan, & Adiba Fuad Syamlan. (2025). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Rotto Cast PT. Langgeng Buana Jaya Gresik. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 1688–1696. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1800>
- Nailul Muna, S. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Ni Wayan Putri Juniari, C. R. Y. (2025). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada Siswa Training di Pulau Bali Hotel Februari 2024 Analysis of Employee Performance Assessment System for Training Students in Bali Island Hotel February 2024. *IJoEd: Indonesian Journal on Education*, 1(3), 2025.
- Nizar, A., Setyastanto, A. M., Fiyanto, A., & Leksono, A. W. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation jakarta. 02(December), 70–78.
- Nuhzatul Ainiyah, Rifky Kurniawan, Agus Setia Irfandi, Syunu Trihantoyo, M. S. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 2807–2219.
- Nur Fadilah Amin, savaruddin garancang, kamaludding abunawas. (2023). Buku Ajar Statistika Dasar. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Nur, T., Sinaga, S., Islam, U., Sumatera, N., & Zairnati, U. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Era Digital. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 255–262. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i1.3493>
- Nurul Ariffaeni Islmai, Rensi Suryanti, Kharisna Agung Cendikiawan, Riski Eko Adianto, M. R. T. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(1), 70–80.
- Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyan PT Uphus Khamang Indonesia The Influence Of Organizational Culture, Work Environment, And Workload Toward Employee Performance At PT Uphus Khamang Indonesia *Jurn. Jurnal EMBA*, 11(2), 279–289.
- Putri, D. A. H., Wediawati, B., & Masriani, I. (2026). Pengaruh Financial Technology Peer To Peer Dan Payment Gateway Terhadap Kinerja Keuangan Umkm Di Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 14(1), 2338–123.
- Rahma Hidayati Khairi Syahrin. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(12), 14129–14134. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i12.10101>
- Rozinovianti, R., & Alfian, A. (2023). Dampak Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dprd Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Pundi*, 7(1), 43.

<https://doi.org/10.31575/jp.v7i1.462>

- Sakinah, Netti Nurlenawati, & Flora Patricia Anggela. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei pada Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5926–5940. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2533>
- Setyawan, J., Santoso, H. B., Muliadi, D., & Leman, W. (2025). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Sektor Akuntansi dan Keuangan PD . Karya Bearing Motor Bekasi*. 18(1), 196–203.
- Sherin Novia Cahyanisyan, H. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Karya Sidorukun Santosa. *VISA: Journal of Visions and Ideas*, 3(3), 464–474.
- Sigit KrenFino, Muryati, N. M. (2026). *Pengaruh Beban Kerja Dan Strategi Manajemen Sdm Terhadap Burnout Pada Tenaga Kesehatan Ntervensi Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di*. 9(1), 448–460.
- Suci Salsabila Rusli, M. Le. (2025). *Pengaruh Stres Kerja Dan Servant Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi*. 07(01), 269–276.
- Sunardi, D., & Utami, A. A. P. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cesco Logistik Indonesia di Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1556–1564. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i4.1297>
- Suwandi, Bayu Bustom, R. S. (2023). Pengaruh Work From Home, Stres Kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 19(1), 41–46.
- Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 13(1), 35–48. <https://doi.org/10.52657/jiem.v13i1.1731>
- Wa Yuyun, Elsina H aponnp, M. M. T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sumber Harta Laut Mas Ambon. *Jurnal Adminiistrasi Terapan*, 3(2), 521–530.
- Yunus, M., Prabowo, H., & Nuryanto, N. (2022). Implementasi Kebijakan Pemerintahan Provinsi Dki Jakarta Sebagai Ibukota Negara Indonesia. *Medium*, 10(1), 323–337. [https://doi.org/10.25299/medium.2022.vol10\(1\).10074](https://doi.org/10.25299/medium.2022.vol10(1).10074)
- Yusuf, T., Ramadhan, M. F., & Moorcy, N. H. (2025). *Trhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jalur Nugraha Ekakurir (Jne) Cabang Utama*. 16, 47–55.
- Zulfikar, R., Permata Sari, F., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjannah, Annisa, S., Budi Kusumawardhani, O., Mutiah, R., Indrakusuma linggi, A., & Hafid, F. (2024). Metodologi penelitian kuantitatif Teori, Metode dan Praktik. In *Widina Media Utama*.