

**Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
pada Wisata Kampung Turis Karawang**

¹Siti Elisah Widiah Astuti, ²Budi Rismayadi, ³Wike Pertiwi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹mn21.sitiastuti@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id,

³wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of workload and work discipline on employee performance at the Karawang Tourist Village Tourism. The research method used is a quantitative approach with a saturated sampling technique (Total Sampling), with a population of 56 employees. Data was collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The research results show that workload does not have a significant influence on employee performance, with a regression coefficient value of -0.043 and a significance value of 0.741. Work discipline also has a significant effect on performance, with a regression coefficient of 0.242 and a significance value of 0.001. Simultaneously, workload and work discipline are able to explain 18.9% of the variation in employee performance. These findings emphasize the importance of measurable workload management and implementing a consistent culture of discipline to improve employee performance. This research provides recommendations for management to balance workload, strengthen a culture of work discipline, and pay attention to the balance between work and employees' personal lives in order to achieve optimal performance.

Keywords: Workload, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Wisata Kampung Turis Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik *sampling* jenuh (*Total Sampling*), dengan jumlah populasi 56 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,043 dan nilai signifikansi 0,741. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,242 dan nilai signifikansi 0,001. Secara simultan, beban kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 18,9% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang terukur dan penerapan budaya disiplin yang konsisten untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk menyeimbangkan beban kerja, memperkuat budaya disiplin kerja, serta memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan demi tercapainya kinerja yang optimal.

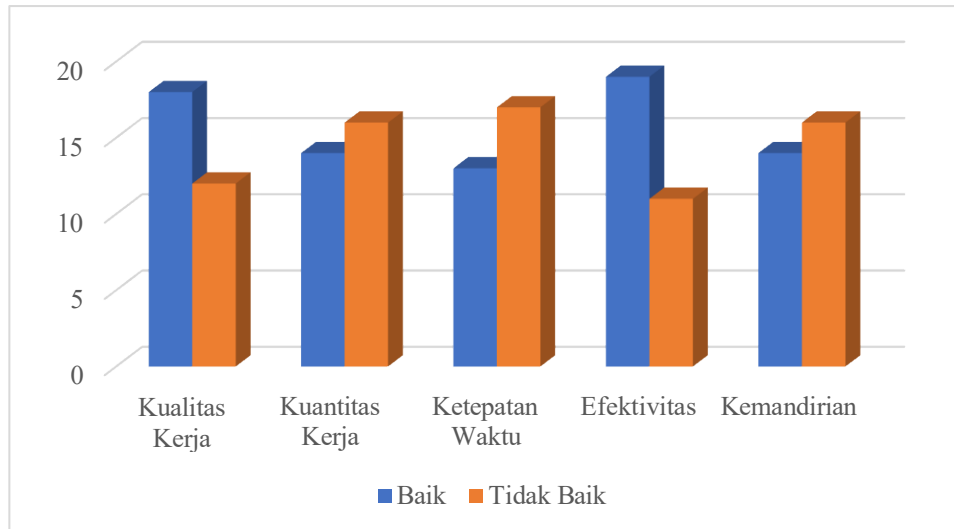
Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Setiyati & Hikmawati, 2019). Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengolah serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Apriyani & Purnamasari 2023). Perusahaan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal guna mendukung kinerja karyawan. Salah satu tujuan utama perusahaan adalah mencapai kinerja dan efisiensi dalam proses kerja, yang dapat tercapai melalui kinerja karyawan yang baik.

Wisata Kampung Turis Karawang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pariwisata, salah satu destinasi yang terletak di Desa Mekarbuana, Kecamatan Tegalwaru-Loji, Karawang, Jawa Barat. Dimana destinasi ini menawarkan keindahan alam dengan fasilitas yang mendukung seperti, wahana kolam renang, *Outbond Activities*, penginapan, tempat makan dan kafe. Kampung turis ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 56 orang, perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada para wisatawan. Karyawan terdiri dari berbagai divisi, termasuk pelayanan pelanggan, pengelolaan fasilitas, dan keamanan, yang bekerja sama untuk menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan bagi pengunjung.

Dalam menjalankan operasionalnya, peranan karyawan menjadi elemen yang sangat penting untuk memastikan kualitas layanan yang diberikan kepada pengunjung. Kinerja karyawan merupakan hasil dari aktivitas kerja karyawan yang mencerminkan tingkat pencapaian dalam memenuhi target perusahaan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia.



Gambar 1. Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Kepada 30 Karyawan Wisata Kampung Turis Karawang
Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2024

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di Wisata Kampung Turis Karawang belum maksimal. Dari lima indikator yang diukur, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, masih ada sejumlah karyawan yang menunjukkan hasil "tidak baik" pada setiap aspek. Dimana sebagian karyawan belum sepenuhnya memiliki inisiatif dan kemampuan dalam mengelola tanggung jawab secara mandiri. Selain itu, terdapat juga beberapa karyawan masih mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan ini dapat menghambat kinerja keseluruhan perusahaan dan mempengaruhi kualitas pelayanan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus untuk memastikan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara menyeluruh.

Salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan pada waktu tertentu (Apriyani et al., 2023). Beban kerja yang sesuai dan terukur dapat mendukung kinerja karyawan, sementara beban kerja yang berlebihan atau terlalu rendah dapat berdampak negatif. Beban kerja yang terlalu tinggi menyebabkan karyawan mengalami stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan perasaan bosan atau tidak tertantang, sehingga mengurangi semangat kerja dan berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyeimbangkan beban kerja karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka agar kinerja tetap optimal. Beban kerja sering kali diukur berdasarkan jumlah jam kerja yang dihabiskan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu (Mohammad Azis Astari, 2022).

Tabel 1. Jam Kerja Karyawan Kampung Turis

NO	DIVISI	JAM KERJA		LAMA KERJA
		WEEKDAY	WEEKEND	
1	Resto	07.30-18.00	07.30-20.00	10-12 jam
2	Cafe	07.30-18.00	07.30-20.00	10-12 jam
3	SNE	07.30-18.00	06.30-18.00	10-12 jam
4	GRO	07.30-18.00	07.30-20.00	10-12 jam
5	Kasir	07.30-18.00	07.30-20.00	10-12 jam
6	Waterpark	07.30-18.00	06.30-18.00	10-12 jam

Sumber: Management Kampung Turis

Berdasarkan Tabel 1 jam kerja karyawan di Wisata Kampung Turis, terlihat bahwa jam kerja untuk setiap divisi memiliki durasi antara 10 hingga 12 jam per hari. Pada hari kerja biasa (*weekday*), karyawan di divisi seperti resto, kafe, GRO, kasir, dan *waterpark* mulai bekerja pukul 07.30 hingga 18.00. Sementara itu, pada akhir pekan (*weekend*), jam kerja beberapa divisi seperti resto, kafe, GRO, dan kasir diperpanjang hingga pukul 20.00, yang berarti mereka bekerja selama 12 jam. Divisi lainnya, seperti SNE dan *waterpark*, juga memiliki durasi kerja yang panjang, meskipun jam kerja mereka bervariasi. Masalah yang dapat muncul dari situasi ini adalah jam kerja yang melebihi batas rata-rata waktu kerja yang ideal, yaitu 8 jam per hari, sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Jam kerja yang panjang, terutama pada akhir pekan, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental bagi karyawan. Selain itu, kurangnya hari libur, terutama pada akhir pekan yang sering kali justru menjadi waktu sibuk, dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan.

Kondisi ini berpotensi menurunkan kinerja karyawan dalam jangka panjang, karena kelelahan kerja yang terus-menerus dapat berdampak pada kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang mengalami kelelahan lebih cenderung melakukan kesalahan dalam pekerjaan dan mungkin merasa kurang termotivasi. Beban kerja yang berlebihan juga dapat menurunkan disiplin kerja, yang pada akhirnya mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pengunjung.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi aspek penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mengacu pada ketaatan karyawan terhadap aturan, standar, dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi biasanya lebih teratur dalam bekerja, tepat waktu, dan konsisten dalam menjalankan tugas.

Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menimbulkan masalah seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan kinerja yang tidak konsisten (Hartono & Kusuma, 2020).

Tabel 2. Tingkat Absensi Karyawan Wisata Kampung Turis Karawang Periode (Juni-Agustus 2024)

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Absensi (%)	Terlambat	
					Total	%
Juni	48	20	234	0.24	41	85.4
Juli	47	21	215	0.21	9	19.1
Agustus	49	21	238	0.23	13	26.5

Sumber: HRD Wisata Kampung Turis Karawang

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa secara total, terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin di Wisata Kampung Turis Karawang selama periode bulan Juni sampai dengan Agustus 2024. Seperti pada bulan Juni jumlah karyawan yang masuk kerja sebanyak 48 karyawan selama 20 hari kerja dan total absensi karyawan yang tidak hadir (Alfa, Sakit, Izin) sebanyak 234 dengan tingkat persentase 0,24% serta total karyawan yang terlambat

41 karyawan dengan persentase 85,4%. Pada bulan Juli jumlah karyawan sebanyak 47 karyawan dengan total hari kerja selama 21 hari, tetapi pada tingkat absensi dan keterlambatan karyawan terjadi penurunan, dimana total absensi karyawan yang tidak hadir sebanyak 215 dengan tingkat persentase 0,21%, serta total karyawan yang terlambat sebanyak 9 karyawan dengan tingkat persentase 19,1%. Pada bulan Agustus jumlah karyawan bertambah sebanyak 49 karyawan selama 21 hari kerja. Namun, pada bulan Agustus terjadi peningkatan, dimana jumlah absensi karyawan yang tidak hadir sebanyak 238 dengan tingkat persentase 0,23%, serta total karyawan yang terlambat sebanyak 13 karyawan dengan tingkat persentase 26%.

Fenomena ini mencerminkan adanya pola ketidakdisiplinan dalam hal ketepatan waktu yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan karena jam kerja karyawan yang panjang, sehingga dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan motivasi karyawan untuk datang tepat waktu. Selain itu, pada hasil observasi awal *management* Wisata Kampung Turis menyatakan bahwa faktor lain dari keterlambatan karyawan dalam bekerja yaitu kurangnya minat kerja karyawan. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian serius karena dapat berpengaruh pada produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Reserch gap pada penelitian terdahulu oleh (Haddad, Ahmad Abi, Yudi Irawan., 2023) menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Raymond & Lestari, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain oleh (Mohammad Azis Astari, 2022) menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu disiplin kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu berada pada lokasi penelitian, yang mana penelitian ini akan menggunakan obyek karyawan Wisata Kampung Turis. Sehingga membuat penulis termotivasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menarik dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisata Kampung Turis Karawang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Wisata Kampung Turis Karawang. Dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis (Adhi Kusumastuti & Ahmad Mustamil Khoiron, Taofan Ali Achmadi, 2020). Populasi yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah karyawan Wisata Kampung Turis Karawang yang berjumlah 56 karyawan. Teknik sampling pada penelitian ini adalah sampling jenuh (*Total sampling*), yaitu teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Suriani et al., 2023). Maka, pada penelitian ini sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan Wisata Kampung Turis Karawang.

Dalam penelitian ini, pengambilan data menggunakan angket atau kuesioner. Dilakukan untuk mengumpulkan informasi langsung dari responden, yaitu karyawan yang bekerja di Kampung Turis Karawang. Angket atau kuesioner ini digunakan sebagai alat pengumpulan data utama untuk memperoleh informasi yang relevan terkait dua variabel utama dalam penelitian, yaitu beban kerja dan disiplin kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Analisis Data, Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan Statistik Deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas

Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,276	0,263	Valid
	X1.2	0,690	0,263	Valid
	X1.3	0,385	0,263	Valid
	X1.4	0,333	0,263	Valid
	X1.5	0,319	0,263	Valid
	X1.6	0,495	0,263	Valid
	X1.7	0,704	0,263	Valid
	X1.8	0,285	0,263	Valid
	X1.9	0,616	0,263	Valid
	X1.10	0,616	0,263	Valid
	X1.11	0,361	0,263	Valid
	X1.12	0,480	0,263	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,524	0,263	Valid
	X2.2	0,519	0,263	Valid
	X2.3	0,550	0,263	Valid
	X2.4	0,304	0,263	Valid
	X2.5	0,532	0,263	Valid
	X2.6	0,550	0,263	Valid
	X2.7	0,554	0,263	Valid
	X2.8	0,533	0,263	Valid
	X2.9	0,323	0,263	Valid
	X2.10	0,542	0,263	Valid
	X2.11	0,550	0,263	Valid
	X2.12	0,275	0,263	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,399	0,263	Valid
	Y.2	0,611	0,263	Valid
	Y.3	0,611	0,263	Valid
	Y.4	0,611	0,263	Valid
	Y.5	0,609	0,263	Valid
	Y.6	0,415	0,263	Valid
	Y.7	0,611	0,263	Valid
	Y.8	0,360	0,263	Valid
	Y.9	0,611	0,263	Valid
	Y.10	0,358	0,263	Valid
	Y.11	0,609	0,263	Valid
	Y.12	0,308	0,263	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan uji validitas pada tabel -, dapat diketahui hasil uji validitas yang dilakukan pada ketiga variabel yaitu Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja

(X2), dan Kinerja (Y). Menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut memiliki korelasi yang lebih besar dari nilai *reliabel* yaitu 0,263 sehingga indikator yang digunakan dinyatakan valid.

2) Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Nilai	Keterangan
Beban Kerja	0,677	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,688	0,60	Reliabel
Kinerja	0,750	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, instrumen penelitian untuk tiga variabel utama menunjukkan hasil yang reliabel. Variabel Beban Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,677 dengan 12 item, menunjukkan konsistensi internal yang baik. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai 0,688 dengan 12 item, yang juga menunjukkan reliabilitas tinggi. Sementara itu, variabel Kinerja memiliki nilai 0,750 dengan 12 item, menegaskan bahwa instrumen tersebut konsisten dan juga menunjukkan reliabilitas yang lebih tinggi. Dengan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum 0,60, semua instrumen dinyatakan reliabel, sehingga layak digunakan untuk pengukuran variabel dalam penelitian ini.

3) Hasil Statistik Deskriptif

Berikut nilai interval dari jawaban responden:

Tabel 3. Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sidik dan Denok 2021

Diketahui hasil analisis deskriptif seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja X1

No	Pernyataan	Nilai Interval/Mean	Kategori
1	X _{1.1}	4,11	Baik
2	X _{1.2}	4,00	Baik

3	X _{1.3}	4,50	Sangat Baik
4	X _{1.4}	4,00	Baik
5	X _{1.5}	3,96	Baik
6	X _{1.6}	4,39	Sangat Baik
7	X _{1.7}	3,98	Baik
8	X _{1.8}	4,27	Sangat Baik
9	X _{1.9}	4,02	Baik
10	X _{1.10}	4,02	Baik
11	X _{1.11}	4,48	Sangat Baik
12	X _{1.12}	4,07	Baik
Rata-rata Total		4,07	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa Rata-rata total nilai interval/mean adalah 4,07, yang berada dalam kategori Baik dari 12 pernyataan, nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan X_{1.6} dengan nilai 4,39 dan kategori Sangat Baik. Sedangkan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan X_{1.5} dengan nilai 3,96 dan kategori Baik.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja X2

NoPernyataan		Nilai Interval/Mean	Kategori
1	X _{2.1}	4,45	Sangat Baik
2	X _{2.2}	4,41	Baik
3	X _{2.3}	4,41	Baik
4	X _{2.4}	4,20	Sangat Baik
5	X _{2.5}	4,23	Sangat Baik
6	X _{2.6}	4,41	Sangat Baik
7	X _{2.7}	4,34	Baik
8	X _{2.8}	4,43	Baik
9	X _{2.9}	4,29	Baik
10	X _{2.10}	4,25	Sangat Baik
11	X _{2.11}	4,41	Baik
12	X _{2.12}	4,25	Baik
Rata - rata Total		4,25	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22, 2025

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata total nilai interval/mean adalah 4,25, yang berada dalam kategori Sangat Baik. Dari 12 pernyataan, nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan X_{2.1} dengan nilai 4,45, diikuti oleh X_{2.5} dengan nilai 4,43, keduanya berada dalam kategori Sangat Baik. Sedangkan Nilai mean terendah terdapat pada pernyataan X_{2.9} dengan nilai 4,29, yang masih berada dalam kategori Baik.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Y

No	Pernyataan	Nilai Interval/Mean	Kategori
1	Y.1	4,27	Sangat Baik
2	Y.2	4,23	Sangat Baik
3	Y.3	4,02	Baik
4	Y.4	4,23	Sangat Baik
5	Y.5	4,00	Baik
6	Y.6	4,32	Sangat Baik
7	Y.7	4,02	Baik
8	Y.8	4,61	Sangat Baik
9	Y.9	4,23	Sangat Baik
10	Y.10	4,09	Baik
11	Y.11	4,00	Baik
12	Y.12	4,34	Sangat Baik
Rata - rata Total		4,27	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Tabel 5 di atas menunjukkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja (Y) yang terdiri dari 12 pernyataan. Nilai rata-rata dari setiap pernyataan berkisar antara 4,00 hingga 4,61, dengan kategori penilaian terbagi menjadi Baik dan Sangat Baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Y.8 dengan skor 4,61, yang menunjukkan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik. Sementara itu, pernyataan Y.5 dan Y.11 memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 4,00, yang masuk dalam kategori baik. Secara keseluruhan, nilai rata-rata total variabel kinerja adalah 4,27, yang termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif Beban Kerja

Rata-rata total nilai mean variabel beban kerja adalah 4,07, termasuk kategori "Baik". Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator X1.6 sebesar 4,39 (kategori "Sangat Baik"), sedangkan nilai mean terendah pada indikator X1.5 sebesar 3,96 (kategori "Baik"). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan beban kerja mereka cukup terukur. Namun, ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk memastikan tugas terdistribusi secara lebih merata. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sementara beban yang terlalu rendah dapat menurunkan motivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja sesuai kapasitas karyawan. Langkah ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung produktivitas.

Disiplin Kerja

Rata-rata total nilai mean variabel disiplin kerja adalah 4,25, termasuk kategori "Sangat Baik". Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator X2.1 sebesar 4,45,

sedangkan nilai mean terendah pada indikator X2.9 sebesar 4,29, yang tetap berada dalam kategori "Baik". Ini mencerminkan tingkat kedisiplinan yang tinggi di antara karyawan, meskipun masih ada beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Disiplin kerja yang baik mencakup kehadiran, ketaatan terhadap aturan, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Peningkatan disiplin akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan tertib. Dengan budaya disiplin yang kuat, perusahaan dapat mendukung pencapaian target kerja secara lebih efektif.

Kinerja Karyawan

Rata-rata total nilai mean variabel kinerja karyawan adalah 4,27, termasuk kategori "Sangat Baik". Indikator Y.8 memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,61, sedangkan Y.5 dan

Y.11 memiliki nilai mean terendah sebesar 4,00 (kategori "Baik"). Secara keseluruhan, kinerja karyawan dinilai sangat baik, terutama dalam aspek inisiatif dan tanggung jawab. Namun, beberapa aspek seperti efisiensi waktu dan kualitas kerja masih perlu ditingkatkan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam memenuhi target organisasi secara konsisten. Untuk mempertahankan hasil ini, perusahaan disarankan memberikan pelatihan dan insentif yang sesuai. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal.

Pengaruh Parsial Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dengan koefisien regresi sebesar -0,043, meskipun tidak signifikan secara statistik (nilai signifikansi 0,714). Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja yang berat sering menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan risiko kesalahan. Sebaliknya, beban kerja yang lebih ringan memungkinkan karyawan bekerja lebih fokus dan produktif. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Hartono & Kusuma, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Di Wisata Kampung Turis Karawang, pengelolaan beban kerja seperti pengurangan jam kerja berlebih dan distribusi tugas yang merata diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Hal ini akan membantu meningkatkan kualitas kinerja karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,242 dan nilai signifikansi 0,001 yang dibawah batas signifikan 0,005. Dengan demikian, Disiplin Kerja secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wisata Kampung Turis Karawang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kedisiplinan dalam mematuhi aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi

dalam melaksanakan tugas menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Temuan ini didukung oleh penelitian (Kristin & Manullang, 2020) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin tinggi lebih mampu mencapai target kerja. Oleh karena itu, memperkuat budaya disiplin kerja dapat menjadi strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, beban kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,004 dan nilai F sebesar 6,163. Kontribusi gabungan dari kedua variabel terhadap kinerja karyawan mencapai 18,9% (R Square = 0,189) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja yang konsisten dapat mengimbangi dampak negatif dari beban kerja yang berat, sehingga menciptakan sinergi untuk mendukung produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sari & Luturlean, 2022) yang menunjukkan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan pengelolaan beban kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dalam konteks Wisata Kampung Turis Karawang, pengelolaan beban kerja yang terukur serta penguatan disiplin kerja menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen disarankan untuk menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas karyawan, sekaligus menerapkan budaya disiplin secara konsisten untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa secara deskriptif, variabel beban kerja dan disiplin kerja pada karyawan Wisata Kampung Turis Karawang telah berada pada kategori baik hingga sangat baik. Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut, seperti distribusi beban kerja yang lebih merata serta peningkatan kepatuhan terhadap jadwal kerja. Kinerja karyawan secara keseluruhan dinilai sangat baik, ditunjukkan oleh kemampuan mereka dalam mencapai target pekerjaan. Meski demikian, masih ada ruang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa secara signifikan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin baik pula hasil kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, beban kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Namun, secara simultan, beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang terukur, apabila dipadukan dengan penerapan disiplin kerja yang konsisten, mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui sinergi antara pengelolaan beban kerja yang efektif dan penegakan disiplin kerja yang berkelanjutan. Manajemen Wisata Kampung Turis Karawang perlu memprioritaskan upaya ini, termasuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, untuk mendukung pencapaian

tujuan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sari, Fakhry Zamzam, H. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 22(5), 571. <https://doi.org/10.1016/j.brachy.2023.06.113>
- Adhi Kusumastuti, P. D., & Ahmad Mustamil Khoiron, M.Pd. Taofan Ali Achmadi, M. P. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399–407. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.663>
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinera Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Budi Rismayadi, Mumun Maemunah, Wike Pertiwi, E. S. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi dan Praktek Modern* (E. Sulaiman (ed.)). PT. Good Book Publisher. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Strategi_d/yhoNEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=wike+pertiwi+manajemen+sumber+daya&pg=PR2&printsec=frontcover
- Gani, N. A., Jakarta, U. M., Utama, R., Jakarta, U. M., Jaharuddin, J., & Jakarta, U. M. (2021). *Perilaku Organisasi Pdf* (Issue May).
- Ginting, J. B., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ghim Li Indonesia Di Kota Batam. *Jesya*, 6(2), 1752–1760. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1101>
- Haddad, H. A. H. Al, Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Husni, A., Fathah, A., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional

- Juanda. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1226–1232.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1068>
- Kristin, A. D. E., & Manullang, B. R. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Medan Skripsi Disusun Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.*
- Mohammad Azis Astari. (2022). *Pengaruh deskripsi pekerjaan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kecamatan sijek kabupaten belitung.* 21217003.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Pranyoto, E. D. S. iah S. M. L. M. R. A. M. S. M. E. M. B. R. J. F. M. H. P. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Hidayatullah (ed.)).
- Raymond, Siregar, D. L., Putr, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Restianah, A. E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengemasan (Pengantongan) Semen Di Pt. Swabina Gatra Gresik. *Manajerial*, 4(2), 79.
<https://doi.org/10.30587/manajerial.v4i2.868>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Samsumi. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 264–275.
<https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.297>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215.
<https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399>
- Sidik Priadana, D. S. (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Pascal Books.

http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciu rbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

- Siti Nur Aisah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suti, M. (2021). *Perilaku Organisasi Hasil Riset, Lengkap, Mudah, dan Praktis*.
- Tjiabrata, F. R. (2022). Anitha Paulina Tinambunan (Hal. 24-33) Pengaruh Beban Kerja. *Jrak*, 8(1), 24–33.
- Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1*.
- Wike Pertiwi, C. S. (2020). Pengaruh Kompetensi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(3), 128–135. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38443>
- Yobellika Br Depari, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2024). Analisis Beban Kerja pada Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5585–5594. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2468>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 66–83. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/index>