

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. TELUK LUAS PADANG

Rangga Vallerie¹, Jhon Very², Robby Dharma³

Faculty of Economics and Business, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 16 Februari 2025

Revisi 10 Maret 2025

Diterima 25 April 2025

Kata kunci:

Disiplin Kerja

Beban Kerja

Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Teluk Luas Padang. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Teluk Luas Padang sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan sampel 48 orang karyawan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS 3. Penyebaran kuesioner sebanyak 40 indikator pertanyaan. Dari 40 indikator pertanyaan kuesioner setelah dilakukan uji validitas dan realibilitas menghasilkan 40 indikator dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) yaitu Disiplin Kerja sebanyak 0,819 dan nilai reliabilitas 0,978, Beban Kerja sebanyak 0,803 dan nilai reliabilitas 0,976, Kinerja Karyawan sebanyak 0,868 dan nilai reliabilitas 0,985, Kepuasan Kerja sebanyak 0,751 dan nilai reliabilitas 0,968. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kontribusi variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 64,9% serta Kontribusi variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 30,8%.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Di Sumatera Barat terdapat beberapa perusahaan yang mengelola perkebunan karet dan salah satunya adalah PT. Teluk Luas Padang. PT Teluk Luas Padang menyediakan tenaga kerja untuk jasa

outsourcing. Yang berlokasi di Tanjung Taba Pitameh Nan XX Lubuk Begalung, Tanjung Saba Pitameh Nan XX Kota Padang Sumatera Barat 25155. Berikut ini adalah data Absensi Karyawan PT. Teluk Luas Padang. PT Teluk Luas Padang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bentuk perkebunan karet. Dalam pelaksanaan tugasnya PT Teluk Luas Padang masih dihadapkan rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja hal ini terlihat dari jumlah produksi karet tahun 2020 – 2023 itu belum maksimal. Produksi karet selama 4 tahun terakhir dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Produksi Karet PT Teluk Luas Padang (Periode 2020-2023)

No	Tahun	Produksi (ton)		Presentase (%)	
		Target	Realisasi	Realisasi	Tidak Ter Realisasi
1	2020	91.250.000	81.401.120	89,20%	10,80%
2	2021	91.250.000	87.399.050	95,77%	4,23%
3	2022	91.250.000	74.441.480	81,57%	18,43%
4	2023	91.250.000	83.322.135	91,31%	8,69%

Sumber : PT Anam Koto, 2024

Berdasarkan tabel 1. terlihat jumlah produksi karet pada PT Teluk Luas Padang belum maksimal atau masih jauh dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Asisten Kepala Bagian Produksi PT Teluk Luas Padang, beliau mengatakan penyebab produksi kelapa karet belum maksimal karena masih banyak karyawan yang lalai dalam melaksanakan pekerjaan seperti asal-asalan dalam melakukan pemupukkan, melakukan perawatan dan tidak melakukan pemotongan dengan bersih sehingga dapat memperlambat pertumbuhan karet.

Survei awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan PT Teluk Luas Padang, hasil wawancara memperlihatkan masih rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja hal ini terlihat dari :

Tabel 2. Permasalahan Berkenaan Kinerja Karyawan PT Teluk Luas Padang

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Menyelesaikan semua pekerjaan di perintahkan oleh atasan	6 (60%)	4 (40%)
2	Hasil pekerjaan saya dapat dipertanggung jawabkan	8 (80%)	2 (20%)
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan meski tidak ada petunjuk yang jelas	6 (60%)	4 (40%)
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>job description</i>	5 (50%)	5 (50%)

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan terdapat permasalahan berkenaan kinerja karyawan pada PT Teluk Luas Padang, dimana 6 pegawai (60%) menyelesaikan pekerjaan di perintahkan oleh atasan dan 4 orang (40%) tidak menyelesaikan pekerjaan di perintahkan oleh atasan, artinya masih ada (20%) pekerjaan tidak dapat dipertanggung jawabkan. 4 orang (40%) tidak menyelesaikan pekerjaan jika tidak ada petunjuk yang jelas dan 5 pegawai (50%) tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai *job description*. .

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan menjaga citra positif dari masyarakat. Oleh karena itu upaya- upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Seperti halnya Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi melakukan pembinaan kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan

menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai. Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi.

Rumusan Masalah Penelitian berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?, (2) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?, (3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?, (4) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?, (5) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?, (6) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?, (7) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?

TINJAUAN LITERATUR

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang atau karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Hasibuan, 2017:193).

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja Munandar (2017:21).

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang pegawainya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, P. Stephen & Coutler, 2017)

Menurut Mangkunegara (2017:122) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja

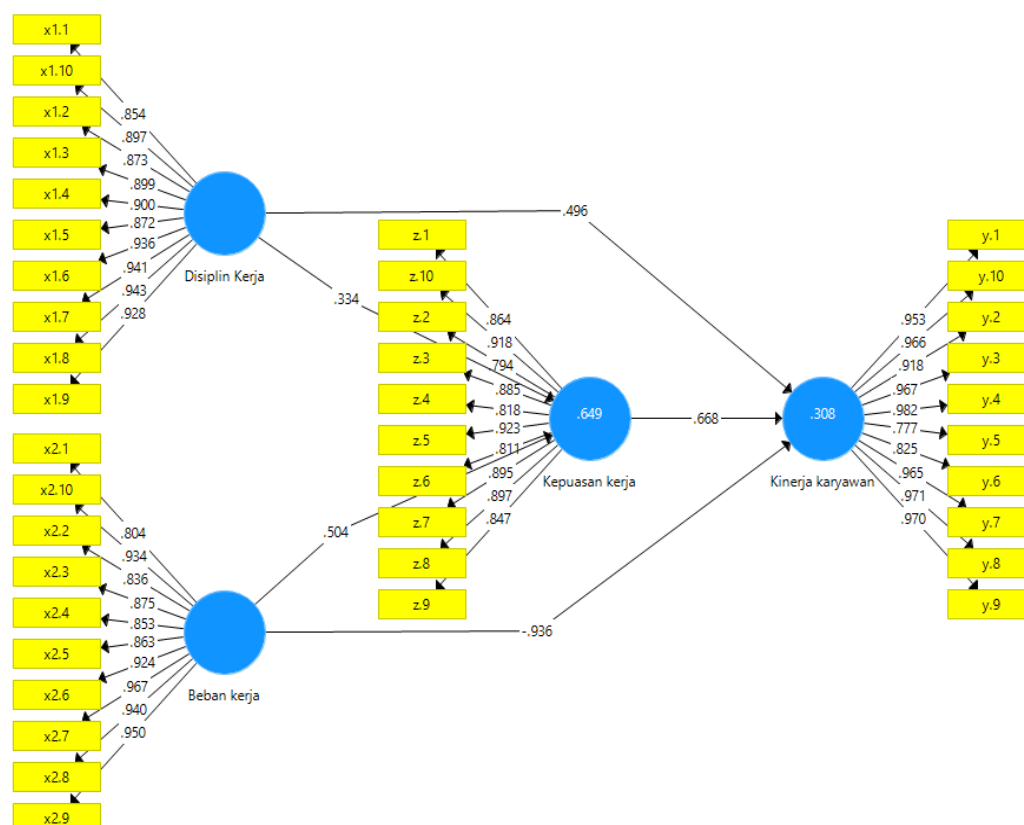
METODE

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Teluk Luas Padang. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2018), bertujuan mendefinisikan atau mendeskripsikan atau variabel yang diteliti yaitu tentang pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Teluk Luas Padang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Teluk Luas Padang sebanyak 48 orang dan sampel 48 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Teluk Luas Padang. Proses pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner penelitian yang disebar pada responden berjumlah 48 responden. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner, diketahui bahwa kuesioner yang disebar kepada responden penelitian sebanyak 48 responden dan tidak mengalami pengurangan saat dilakukan pengembalian kuisoner.

2 Pengujian Outer Model



Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2025)

Gambar 1
Hasil Outer Loading

Gambar di atas, terlihat semua item pernyataan variabel kinerja Karyawan telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel kinerja Karyawan dalam penilaian hipotesis.

Gambar di atas, terlihat semua item pernyataan variabel disiplin kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel disiplin kerja dalam penilaian hipotesis.

Gambar di atas, terlihat semua item pernyataan variabel beban kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel beban kerja dalam penilaian hipotesis.

Gambar di atas, terlihat semua item pernyataan variabel kepuasan kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel kepuasan kerja dalam penilaian hipotesis.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Disiplin Kerja (X1)	0,819
Beban Kerja (X2)	0,803
Kinerja Karyawan (Y)	0,868
Kepuasan Kerja (Z)	0,751

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 3. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Tabel 4
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.976	0.978	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.973	0,976	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.983	0.985	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.973	0.968	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2025)

Berdasarkan output SmartPLS di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau *reliable*.

Persamaan Outer Model

Berdasarkan gambar struktur outer model di atas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Kepuasan Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- Kepuasan Kerja = $0,334 X_1 + 0,504 X_2$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Kinerja Karyawan = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z$
- Kinerja Karyawan = $0,496 X_1 + 0,936 X_2 + 0,668 Z$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4.16:

Tabel 5
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.649	0.633
Kinerja Karyawan (Y)	0.308	0.261

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2025)

Pada table 5 terlihat nilai R² konstruk disiplin kerja sebesar 0,649 atau sebesar 64,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. sisanya sebesar 5,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk kinerja Karyawan sebesar 0,308 atau sebesar 30,8% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh disiplin kerja, beban kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil pengaruh langsung yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	P-Value	Keterangan
H1	Disiplin Kerja -> Kepuasan kerja	0,334	0,038 <0,05	Terdapat pengaruh signifikan antar variabel
H2	Beban kerja -> Kepuasan kerja	0,504	0,001 <0,05	Terdapat pengaruh signifikan antar variabel
H3	Disiplin Kerja -> Kinerja karyawan	0,496	0,019 <0,05	Terdapat pengaruh signifikan antar variabel
H4	Beban kerja -> Kinerja karyawan	0,936	0,000 <0,05	Terdapat pengaruh signifikan antar variabel
H5	Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0,668	0,000 <0,05	Terdapat pengaruh signifikan antar variabel
H6	Disiplin Kerja -> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0.223	0.091 <0,05	Terdapat pengaruh tidak signifikan antar variabel
H7	Beban kerja -> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0.337	0.015 <0,05	Terdapat pengaruh signifikan antar variabel

PENUTUP

KESIMPULAN : Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang. (2) Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang. (3) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Teluk Luas Padang. (4) Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Teluk Luas Padang. (5) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Teluk Luas Padang. (6) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan pada PT. Teluk Luas Padang. (7) Terdapat pengaruh

pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada PT. Teluk Luas Padang: (1) Bagi PT. Teluk Luas Padang, Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak PT. Teluk Luas Padang dapat meningkatkan: (a) Disiplin kerja melalui peningkatan tanggung jawab terhadap tugas, Ketepatan dalam melaksanakan tugas, Ketaatan pada peraturan organisasi, (b) Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, (c) Beban Kerja melalui peningkatan beban fisik, beban mental dan beban waktu, (d) Kepuasan Kerja melalui peningkatan Kepuasan atas rekan kerja, Kepuasan atas jenis pekerjaan itu sendiri, Kepuasan atas kondisi kerja (situasi ruang kerja), Kepuasan atas kebutuhan yang di inginkan (Upah, status sosial, Kualitas) dan Kepuasan atas jenjang karier dan promosi. (2) Bagi peneliti selanjutnya, Karena kontribusi dari variabel konstruk kinerja Karyawan sebesar 0,308 atau sebesar 30,8% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh disiplin kerja, beban kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Munandar. (2017). *Pengembangan Kreativitas*. Rieneka Cipta. jAKARTA.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, M. (2017). *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.