

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KREASI LOGISTIK INDONESIA

Sheren Novita Ara^{1*}, Heni Rohaeni², Indah Rizki Maulia³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
sherennovv@gmail.com^{1*}, heni.rohaeni@dsn.ubharajaya.ac.id²,
indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id³

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Keyword: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

Received : 20, July 2024

Revised : 25, July 2024

Accepted: 01, August 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitiannya tujuannya mengetahui apakah secara parsial dan simultan berpengaruh antara Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi penelitian ialah keseluruhan pegawai PT Kreasi Logistik Indonesia ada 200 pekerja. Jenis penelitian ialah kuantitatif. Teknik penelitiannya yaitu Cluster Sampling menggunakan rumus Yamane dimana jumlah sampel 133 Responden. Teknik Pengumpulan datanya dengan kuesioner lewat Uji Validitas dan Reliabilitas. Teknik analisis data menerapkan Analisis Regresi Linear Berganda dengan alat bantuan Software SPSS versi 26. Hasil penelitiannya menyatakan secara parsial berpengaruh antara variabel Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, lalu ada pengaruh antara variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan secara simultan berpengaruh antara Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen SDM bukan sekadar tentang mengatur sumber daya manusia, tetapi juga tentang meningkatkan kontribusi positif dari setiap individu (Ilham, 2022). Pendekatan ini membantu memaksimalkan potensi masing-masing karyawan, sehingga mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Arifin & Mardikaningsih, 2022). Dalam konteks teoritis, manajemen SDM dapat dianggap sebagai ilmu agar mengelola relasi dan perannya sumber daya manusia secara efisien dan efektif demi menggapai arah bersama. Dengan demikian, manajemen SDM menjadi kunci untuk menggapai efisiensi dan produktivitas kerja yang optimal pada perusahaan. Berdasarkan data dari Lever (Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, 2022) menunjukkan bahwa sekitar 40% dari Generasi Z menyatakan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu 2 tahun mendatang, dengan ketidakpuasan dalam pekerjaan menjadi salah satu alasan utamanya. Generasi Z, yang merupakan kelompok angkatan kerja lahir antara tahun 1997 hingga 2007, menempatkan fokus pada keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Gugus et al., 2022).

PT Kreasi Logistik Indonesia ialah perusahaan bergerak di sektor jasa penyedia tenaga kerja, dengan sebagian besar karyawan berusia antara 18 hingga 25 tahun, yang secara demografis termasuk dalam kategori Gen Z. Menurut data yang diambil dari sumber terpercaya, Gen Z cenderung mengarah pada pemenuhan aktualisasi diri

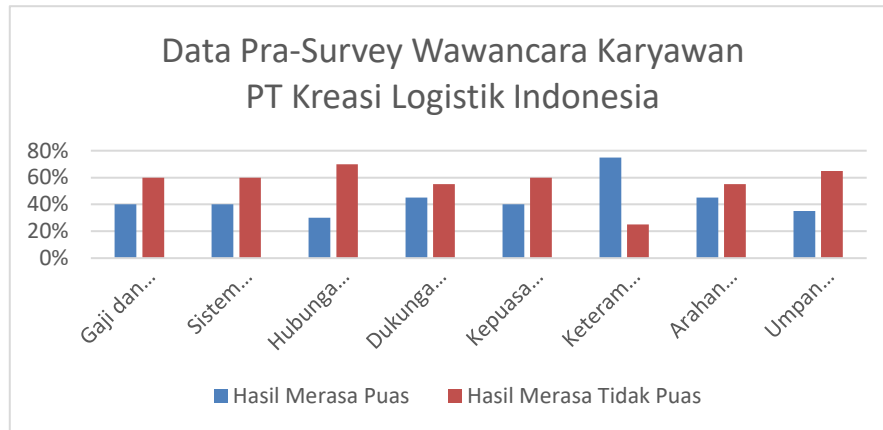
melalui pekerjaan, menganggapnya sebagai alat untuk mendukung eksplorasi pribadi seperti menjelajahi tempat baru, memperluas pengetahuan tentang berbagai budaya dan individu, serta meningkatkan keterampilan. Memahami pola pikir Generasi Z menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kualitas pekerja dalam organisasi (Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, 2020). Berikut merupakan gambar kepuasan kerja karyawan diambil dari hasil data pra-survey wawancara karyawan sebanyak 20 responden sebagai sampel penelitian dengan melibatkan beberapa indikator pertanyaan guna untuk mengetahui kepuasan kerja karyawannya dari segi disiplin kerja dan beban kerja di PT Kreasi Logistik Indonesia 2024

Berdasarkan hasil gambar data pra-survey dengan 20 karyawan yang bekerja kurang dari 3 bulan terkait kepuasan kerja di PT Kreasi Logistik Indonesia pada tanggal 28 Maret 2024, terungkap bahwa para pekerja dengan status *daily worker* mengalami ketidakpuasan dalam menjalani pekerjaan mereka, yaitu hasil perbandingan rata – rata antara karyawan yang merasa puas ada 40% dan yang tidak puas ada 60%. Maka, pada gambar 1.1 data pra survey wawancara karyawan di atas bisa dilihatnya masih rendah kepuasan kerja karyawannya diantaranya yaitu gaji dan tunjangan, sistem penggajian, hubungan rekan kerja, motivasi pekerjaan serta arahan atau pengawasan atasan dan umpan balik yang mereka terima masih kurang dari harapan kepuasan kerja karyawannya.

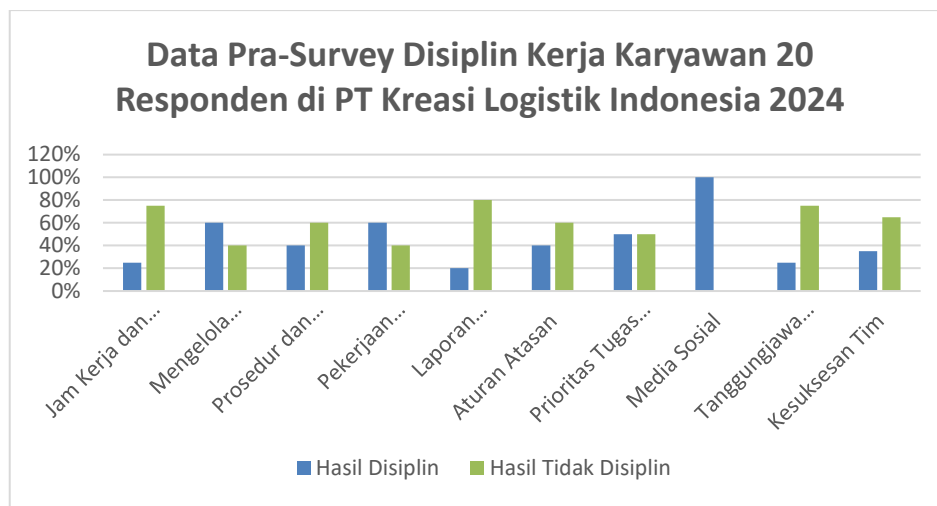
Adanya 2 dampak utama mendasari dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya ialah Disiplin kerja dan Beban Kerja. Disiplin kerja ialah strategi penting

Gambar 1. Data Pra-Survey Wawancara Karyawan

meningkatkan kesadaran karyawannya untuk mematuhi peraturan perusahaan (Putra, 2021). Dengan



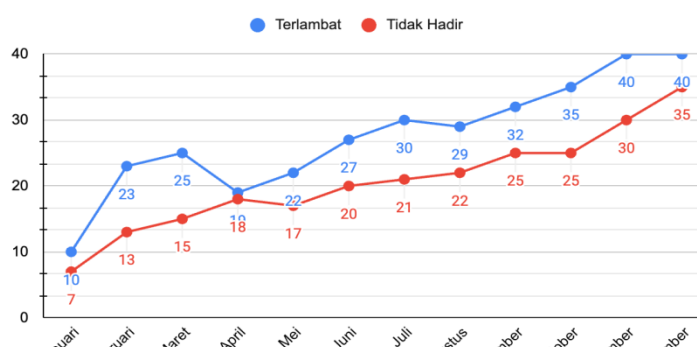
memahami pentingnya disiplinnya kerja, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya hadir tepat waktu tetapi juga menjalankan tugas sejalan peran dan tanggung jawab mereka, menghasilkan kinerja memuaskan dan sesuai dengan harapan organisasi (Malau & Kasmir, 2021). Berikut gambar perbandingan hasil kedisiplinan kerja karyawan antara yang disiplin dan tidak disiplin serta mengambil 20 responden sebagai sampel penelitian dari populasi *daily worker* yang tersebar di beberapa provinsi Indonesia dan diutamakan posisi pekerjaan staf bagian *customer service* di PT Kreasi Logistik Indonesia tahun 2024.



Gambar 2. Data Pra-Survey Disiplin Kerja Karyawan di PT Kreasi Logistik Indonesia 2024

Dengan mengambil 20 responden sebagai sampel penelitian dari populasi *daily worker* yang tersebar di beberapa provinsi Indonesia dan diutamakan posisi pekerjaan staf bagian *customer service* di PT Kreasi Logistik Indonesia tahun 2024. Pada hasilnya pra-survey wawancara terhadap 20 pegawai PT Kreasi Logistik Indonesia, didapati perbandingan data disiplin kerja ada 45% dan ada 55% kurang disiplin bekerja. Wawancara tersebut mengungkapkan ada kesenjangan antara target wajib dicapai dan waktu penyelesaian kerja.

Perbandingan keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan di PT Kreasi

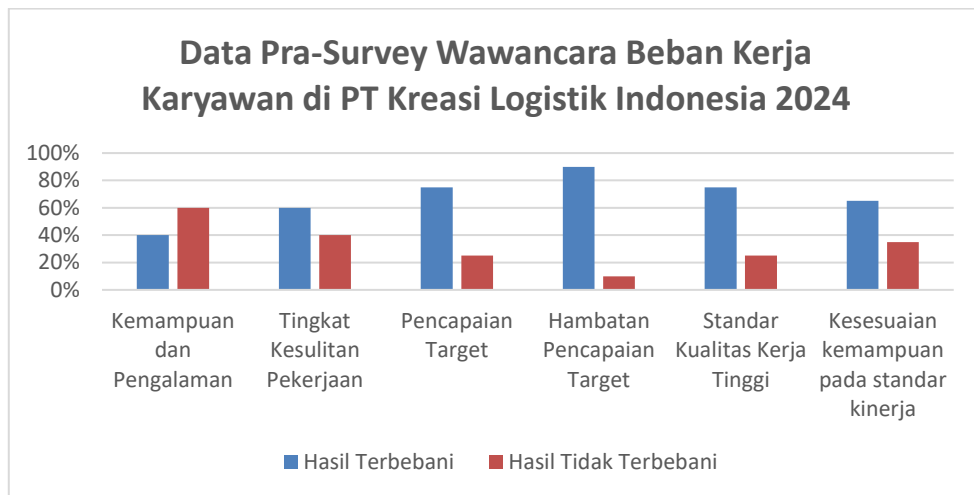


Gambar 3. Jumlah Karyawan Terlambat dan Tidak Hadir pada Tahun 2023 di PT Kreasi Logistik Indonesia

Logistik Indonesia selama 12 bulan terakhir, melibatkan total 200 karyawan. Dari gambaran jumlah karyawan terlambat dan tidak hadir, dapat disimpulkan bahwa bertambahnya jumlah karyawan terlambat dan tidak hadir mengakibatkan kurangnya kedisiplinan dalam bekerja menjadi penyebab utama masalah ini. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 20 responden, sebanyak 11 responden ditemukan bahwa tidak disiplin terhadap pekerjaannya.

Dilihat dari: Kehadiran Pegawai, Tata Cara Kerja, Ketaatan pada Atasan dan Kesadaran Bekerja dan juga Tanggung Jawab.

Berikut hasilnya grafik perbandingan antara hasil terbebani dan yang tidak terbebani mengenai beban kerja karyawan dari hasil pra-survey wawancara karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia tahun 2024.



Gambar 4. Data Pra-Survey Wawancara Beban Kerja Karyawan di PT Kreasi Logistik Indonesia 2024

Dari hasil wawancara terhadap 20 responden, sebanyak 13 responden merasa terbebani terhadap pekerjaannya. Dilihat dari: Kondisi Pekerjaan, Target Pekerjaan dan Standar Pekerjaan. Beban terbesar terletak pada pencapaian target penjualan harian, yang dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman tim akan praktik *up-selling* dan *cross-selling*. Kekurangan pengetahuan ini menciptakan hambatan yang menggagahi tujuan penjualan yang sudah ditentukan. Namun, ketidaktahuan praktik *up-selling* dan *cross-selling* telah menghambat pencapaian target penjualan harian. Karyawan merasa dukungan kolektif dari rekan kerja, namun, untuk memenuhi standar kualitas yang tinggi yang ditetapkan oleh perusahaan, peningkatan dalam pemahaman praktik penjualan perlu diperkuat. Hal ini mengarah pada kepuasan kerja besar, di mana pencapaian target menjadi lebih dapat dicapai dengan efisien.

Berdasarkan uraian fenomena permasalahan sebelumnya, penelitiannya menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kreasi Logistik Indonesia. Dengan pemahaman mendalam terhadap dampak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diharapkan bisa ditemukan strategi dan rekomendasi tepat untuk perusahaan meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai, dan bisa mencapai tujuan bisnisnya secara optimal dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat.

Dari analisis situasi tersebut, terlihat bahwa disiplin kerja dan beban kerja mempunyai peran pentingnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Sehingga, penulis merasa tertarik melanjutkan penelitiannya dan mengangkat judulnya "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kreasi Logistik Indonesia".

TINJAUAN TEORITIS

Grand Theory

Menurut (Wayan, 2022) penelitiannya menerapkan *goal-setting theory* (teori penentuan tujuan) diungkapkan Edwin Locke menjadi teori utama menyatakan ada relasi tidak terpisahkan antara penentuan tujuan dan kinerjanya. Secara buktinya berasumsi (ide masa depan; situasi diinginkan) bermain tugas penting yang berbuat.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja ialah evaluasi dilakukan individu terhadap pekerjaan, yang mencakup hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, ketaatan pada peraturan,

serta aspek lain yang tidak hanya berkaitan dengan tugas pekerjaan secara langsung (Vinda Adhika Bellaudi, 2022).

Indikator menurut Afandi (Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, 2023): Gaji & Tunjangan, Rekan Kerja, Pekerjaan, dan Pengawas

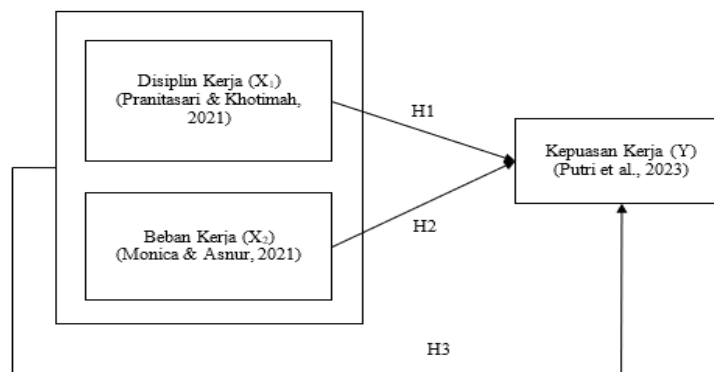
Disiplin Kerja

Disiplin Kerja ialah kesadaran dan kesiapan pegawai mematuhi peraturan organisasi dan normanya sosial yang berlaku (Lisnawaty, S., Handaru, A. W., & Wolor, 2024). Indikator menurut (Pranitasari, 2022): Kehadiran Karyawan, Tata Cara Kerja, Ketaatan pada Atasan, Kesadaran Bekerja dan Tanggung Jawab.

Beban Kerja

Beban kerja yakni serangkaian proses ataupun aktivitas yang wajib dilaksanakan seorang pekerja pada batas waktu khusus (Ashyari, 2021). Indikator menurut (Monica, S., 2021): Kondisi Pekerjaan, Target Pekerjaan, dan Standar Pekerjaan.

Kerangka Berpikir



Gambar 5. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitiannya (Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, 2020), disiplin kerja pengaruh positif secara parsial pada kepuasan kerjanya. Disiplinnya baik menggambarkan besarnya rasa tanggung jawab individu pada tugasnya dibagikan kepadanya.

H1: Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasilnya studi dalam jurnal (Sudiantini et al., 2023) ialah beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerjanya. Ketika pegawainya dirasa beban kerja mereka tanggung sejalan keahlian dan keterampilan mereka, hal itu dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja.

H2: Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan penelitiannya dalam jurnal (Lucky Meilasari et al., 2020) menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kepuasan kerja. Beban kerjanya yang sesuai dan disiplin kerjanya yang konsisten meningkatkan kepuasan kerjanya karyawan melalui peningkatan produktivitas, pencapaian tujuan, dan penghargaan atas kinerja baik.

H3: Diduga ada pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia.

METODOLOGI

Pada penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2021) adalah metode berisikan data yang penelitian meliputi angka dan analisis statistik. Alat statistik digunakan SPSS versi 26. Populasinya adalah Karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia sebanyak 200 Orang. Sampel penelitian dengan teknik *Clustersampling* menggunakan rumus Yamane

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,05)^2} = 133,33$$

dan diperoleh ada 133 Responden. Teknik pengumpulan data ialah wawancara, angket dan observasi. Jenis dan sumber data yang digunakan ialah survey, angket, google form, dan data sekunder ialah buku, catatan, dan artikel jurnal. Metode analisis data ialah validitas dan reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas) regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item - Total Statistics				
Variabel	Indikator Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (R-hitung)	R-Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.422	0.1703	Valid
	X1.2	0.565		Valid
	X1.3	0.428		Valid
	X1.4	0.320		Valid
	X1.5	0.212		Valid
	X1.6	0.290		Valid
	X1.7	0.315		Valid
	X1.8	0.366		Valid
	X1.9	0.401		Valid
	X1.10	0.643		Valid
	X1.11	0.591		Valid
	X1.12	0.401		Valid
	X1.13	0.643		Valid
	X1.14	0.591		Valid
	X1.15	0.490		Valid

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Hasilnya mempunyai nilai r hitung > r tabel mempunyai nilai 0.1703, maka mampu menyimpulkan 15 butir pernyataan pada variabelnya disiplin kerja menyatakan valid.

Tabel2. Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Item – Total Statistics				
Variabel	Indikator Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (R-hitung)	R-Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.563	0.1703	Valid
	X2.2	0.518		Valid
	X2.3	0.388		Valid
	X2.4	0.425		Valid
	X2.5	0.421		Valid
	X2.6	0.465		Valid
	X2.7	0.470		Valid
	X2.8	0.334		Valid
	X2.9	0.285		Valid

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Mampu melihat nilainya r hitung diperoleh butir pernyataan variabel memiliki nilainya r-hitung > r-tabel mempunyai nilai 0.1703, maka mampu menyimpulkan 9 butir pernyataannya variabel beban kerja menyatakan valid.

Tabel3. Uji ValiditasKepuasanKerjaKaryawan (Y)

Item – Total Statistics				
Variabel	Indikator Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (R-hitung)	R-Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.638	0.1703	Valid
	Y1.2	0.547		Valid
	Y1.3	0.605		Valid
	Y1.4	0.569		Valid
	Y1.5	0.509		Valid
	Y1.6	0.682		Valid
	Y1.7	0.601		Valid
	Y1.8	0.408		Valid
	Y1.9	0.260		Valid
	Y1.10	0.551		Valid
	Y1.11	0.426		Valid
	Y1.12	0.441		Valid

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Nilainya r hitung diperoleh terkait butir pernyataannya variabel memiliki nilainya r-hitung > r-tabel mempunyai nilainya 0.1703, sehingga mampu menyimpulkan 12 butir pernyataannya pada variabelnya kepuasan kerja karyawan menyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	DisiplinKerja	0,728	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja	0,718	0,60	Reliabel
3	KepuasanKerjaKaryawan	0,743	0,60	Reliabel

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Dari tabelnya membuktikan nilainya *CronbachAlpha* terhadap 3 variabel > 0.60, sehingga temuan angket yang dibagikan mempunyai tingkat reliabel baik, atau bisa diandalkan.

Uji Normalitas

Tabel5. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

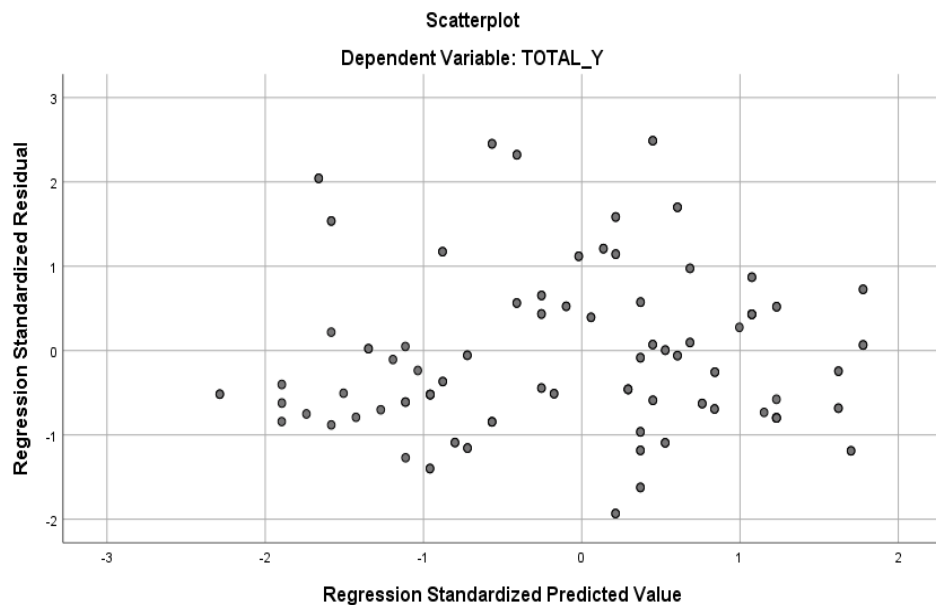
		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.68857172
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.051
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Pada tabelnya uji *Kolmogorov-smirnov*, terlihat pada hasilnya nilainya Asymp.Sig. (2-tailed) nilainya p-value > 0.05 dan datanya berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 6. Grafik Scatterplot

Secara analisis, menunjukkan hasilnya bahwa yang terjadi tidak ada polanya jelas, titiknya tersebar atas dan bawahnya 0 pada sumbu y, maka tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel6. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja (X1)	0,585	1,708	Tidak terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja (X2)	0,585	1,708	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Hasilnya nilai Tolerance dan VIF membuktikan tidak ada konstruk independen dengan nilainya Tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maknanya tidak adanya multikolinieritas karena korelasi variabelnya bebas pada modelnya regresi berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.436	3.966		2.379	.019		
TOTAL_X1	.295	.082	.315	3.577	.000	.585	1.708
TOTAL_X2	.591	.133	.392	4.459	.000	.585	1.708

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Data SPSS 26, 2024

$$Y = 9,436 + 0,295X_1 + 0,591X_2$$

Model persamaan mempunyai makna ialah:

1. Konstanta = 9,436
Konstanta yang dimiliki sebesar 9,436 artinya bila tanpa dipengaruhi Disiplin Kerja dan Beban Kerja maka nilainya Kepuasan Kerja Karyawannya 4,243.
2. Regresi Disiplin Kerja (X1)
Nilainya regresi Disiplin Kerja (X1) ialah 0,295. Mempunyai makna apabila terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja 1 poin, sehingga diikuti peningkatan Disiplin Kerja sebesar 0,295 poin dan dampaknya tetap.
3. Regresi Beban Kerja (X2)
Nilai regresinya Beban Kerja nilainya 0,591. Memiliki makna apabila peningkatan variabel 1 unit, sehingga diikuti peningkatan Beban Kerja nilainya 0,591 dan faktor lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.436	3.966		2.379	.019		
TOTAL_X1	.295	.082	.315	3.577	.000	.585	1.708
TOTAL_X2	.591	.133	.392	4.459	.000	.585	1.708

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Secara hasilnya tabelnya membuktikan setiap variabel ialah:

1. **Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**
Terkait konstruk Beban Kerja, hasil pengujiannya T parsial menunjukkan nilainya t-hitung = 3,577 > t-tabel = 1,97838 dan nilainya sig 0,000 < 0,05 sehingga H1 diterima, maka secara parsial mengungkapkan antara variabel Disiplin Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan.
2. **Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**
Pada konstruk Beban Kerja, hasilnya uji T parsial menunjukkan nilai t-hitung = 4,459 > t-tabel = 1,97838 dan nilainya sig 0,000 < 0,05 maka H2 diterima, secara parsial mengungkapkan Beban Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawannya.

Tabel9. Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1881.593	2	940.796	45.460	.000 ^b
	Residual	2690.377	130	20.695		
	Total	4571.970	132			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Nilainya F-hitung 45,460 > 3.07 (F tabel) dan nilai sig. 0.000 < 0.05 (α) maupun sig < 0.05. Sehingga H3 diterima artinya secara bersamaan antara Disiplin Kerja dan Beban kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel10. Uji KoefisienDeterminasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.402	4.549

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Pada adjusted R square, maka $r^2 = \rightarrow 0,402 \times 100\% = 40,2\%$ berarti hasilnya penelitian diterima secara keseluruhan variabel x terhadap y, tetapi sisa = $100 - 40,2 = 59,8\%$ sebab kemungkinan adanya dipengaruhi dampak lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), bahwa Terkait konstruk Beban Kerja, hasil pengujiannya T parsial menunjukkan nilainya t-hitung = 3,577 > t-tabel = 1,97838 dan nilainya sig 0,000 < 0,05 dan H1 diterima, maka secara parsial mengungkapkan antara variabel Disiplin Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan. Namun, pada penelitiannya (Yumhi, 2021) hasilnya nilainya Sig agar pengaruh X1 pada Y ialah 0,210 > 0,05 dan nilainya t-hitung 1,275 < t-tabel 2,025, dan bisa disimpulkannya H1 ditolak berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), bahwa nilai t-hitung = 4,459 > t-tabel = 1,97838 dan nilainya sig 0,000 < 0,05 maka H2 diterima, secara parsial mengungkapkan Beban Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawannya. Namun, pada penelitiannya (Yuridha, 2022) Hasil penelitian secara parsial membuktikan hasilnya X1 (Beban Kerja) bahwa nilainya t-hitung dan t-tabel (2,397 ≥ 1,984) dan taraf sig (0,018 ≤ 0,05) alhasil H1 diterima dan terbukti.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), bahwa Nilainya F-hitung besarnya 45,460 > 3.07 (F tabel) dan nilainya sig. 0.000 < 0.05 (α) maupun sig < 0.05. Sehingga H3 diterima artinya secara bersamaan antara Disiplin Kerja dan Beban kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan. Namun, pada penelitiannya (Ashyari, 2021) Hasilnya pengujian Beban Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh bersamaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Narendra Dewa Yoga Bengkulu.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa peran disiplin kerja terhadap tata cara kerja karyawan memprioritaskan tugas sesuai urgensi dan kepentingannya.
2. Ada pengaruh Beban Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa peran pada standar pekerjaan karyawan

selalu berusaha memenuhi harapan yang ditetapkan perusahaan dalam hal hasil kerjanya.

3. Ada pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Keterbatasan penelitian ini menemukan waktu penyebaran kuesioner secara online lewat *Google Form* yang cukup terbatas dan kurang teratur dikarenakan target penyelesaian yang singkat sehingga membutuhkan waktu yang teratur dan lama dalam mengolah dan menguraikan data responden.
2. Penelitian ini menemukan keterbatasan pada pernyataan dari hasil bukti fenomena gap permasalahan setiap variabel yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan data perusahaan bersifat sensitif sehingga hanya menggunakan sebatas data survey karyawan dan absensi karyawan, dan wawancara atasan serta beberapa pihak karyawan lainnya.
3. Pada hasil uji koefisien determinasi ditemukan bahwa kontribusi variabel bebas sebesar 40,2% berarti hasilnya terhadap y , dan lebih kecil daripada sisanya 59,8% dipengaruhi dampak lainnya. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya, agar mengkaji variabel bebas lainnya yang berhubungan dengan variabel terikat.

SARAN

1. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk Disiplin Kerja: Pihak Manajemen PT Kreasi Logistik Indonesia dapat memprioritaskan tugas-tugas sesuai dengan urgensi dan kebutuhannya. Dengan melakukan dan menghimbau karyawan terhadap tata cara kerja agar menjadi kondusif dan nyaman.
 - b. Untuk Kepuasan Kerja Karyawan: Pihak Manajemen PT Kreasi Logistik Indonesia dapat memberikan penghargaan yang dilakukan oleh atasan berupa *reward* dan bonus insentif agar karyawan selalu berusaha untuk memenuhi atau bahkan melampaui harapan yang telah ditetapkan dalam hal kinerja dan hasil kerja.
 - c. Untuk Beban Kerja: Perusahaan perlu membuat dan melaksanakan manajemen tugas karyawan yang baik dan benar seperti prosedur dan *job* desknya agar karyawan tidak tertekan dan merasa puas dengan tanggung jawab yang diemban perusahaan dan dengan cara perusahaan mengelola tugas dan proyek.
2. Bagi Ilmu Manajemen
Dapat menginformasikan pihak – pihak lain agar menjalankan penelitiannya lanjutan dan menambahkan keputusannya menjadi bahan informasinya perbandingan dan studinya lain terhadap Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya FEB terkhusus Prodi Manajemen.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Pada penelitian diharapkannya bisa menambahkan variabel lainnya tidak diteliti penelitiannya meliputi kompensasi dan stress kerja, namun masih berkaitan dengan variabel dependen kepuasan kerja karyawanserta bisa menambahkan wawasan ataupun keilmuannya dalam penggunaannya ke dunia praktik (MSDM).

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
- Ashyari, I. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN (Studi Kasus PT. Narendra Dewa*

- Yoga Bengkulu*. 2(2), 322–337.
- Gugus, F. X., Putranto, F., & Natalia, C. (2022). *Generasi Z dan Transisi Pekerja Blue-Collar: Tantangan di Tengah Pandemi*. 11(2), 143–158.
- Ilham. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (C. M. Nusantara (ed.)). Google Books. https://books.google.co.id/books?id=ihRyEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0
- Lisnawaty, S., Handaru, A. W., & Wolor, C. wiradendi. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT X. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*.
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Malau, T. S., & Kasmir, K. (2021). Effect of Workload and Work Discipline on Employee Performance of Pt. Xx With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 909–922. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.896>
- Monica, S., A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan*. <https://dx.doi.org/10.23887/ijst.v3i1.35432>
- Muhammad Elfi Azhar, Deissy Utami Nurdin, Y. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Muhammad. *Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Pranitasari, D. (2022). *The Influence Of Competency , Work Environment On Work Involvement And Job Satisfaction*. 8(2), 252–263.
- Putra, P. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivan Production*. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Sudiantini, D., Meutia, K. I., Narpati, B., & Saputra, F. (2023). Hubungan Kualitas Pelayanan, Citra Sekolah, Loyalitas Siswa Dan Keputusan Memilih Sekolah. *Jurnal Jempper*, 2(1), 404–408.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA.
- Vinda Adhika Bellaudi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(1), 104–117.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Wayan, N. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BLAHBATUH GIANYAR*. 1–26.
- Yumhi. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA*. 71–78.
- Yuridha, R. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN JOB CRAFTING TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. 1(9), 1781–1792.