

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP TVRI STASIUN NTT

The Effect Of Workload And Work Discipline On The Performance Of Employees Of LPP TVRI NTT Station

Elsa A. G. P. Bunga^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}
^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} bungaelsa913@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarcesarlina@gmail.com, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mendeskripsikan beban kerja, disiplin, dan kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, (2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, (4) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 38 karyawan LPP TVRI Stasiun NTT sebagai sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan analisis dengan teknik analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji asumsi klasik, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh beban kerja berada pada kategori cukup, disiplin kerja berada pada kategori sangat tinggi, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, (3) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, (4) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT, yang didukung oleh hasil analisis determinasi dengan kemampuan variabel beban kerja dan variabel disiplin kerja dalam menerapkan dan memengaruhi variabel kinerja karyawan relatif lemah.

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

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan satu kesatuan yang utuh yang secara sadar dikoordinasikan secara sistematis dengan pembatasan ruang lingkup tertentu yang telah menjadi kesepakatan bersama untuk mencapai suatu tujuan bersama (Supriadi, Asmarany, & Rini, 2023). Organisasi sebagai suatu kelompok sosial yang dibentuk harus memiliki struktur yang jelas dengan melibatkan dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam jangka waktu yang relatif lama dengan menerapkan metode kerja yang sudah diatur. Organisasi sebagai kesatuan yang terkoordinasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sebagai aktor utama yang menjalankan struktur kerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang

yang melakukan aktivitas (Hamali, 2016). Pengelolaan SDM yang efektif dan pengembangan kualitas individu memiliki akan membantu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan. Karyawan yang mempunyai kinerja baik merupakan harapan semua organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, salah satu faktor yang berperan penting adalah beban kerja.

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada SDM untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja tidak hanya terkait dengan kuantitas pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan sesuai dengan deskripsi tugasnya dalam periode waktu tertentu. Dengan kata lain, beban kerja merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana kapasitas dan kemampuan karyawan digunakan untuk menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Beban kerja dibutuhkan untuk dapat membantu individu meningkatkan kinerja, tetapi harus diwaspadai ketika tingkat beban kerja mencapai titik optimal atau tingkat sedang, karena beban kerja meningkat dapat mengganggu kinerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Sunyoto, 2012). Keterbatasan yang dimiliki karyawan menghambat tercapainya hasil kerja yang diharapkan, sehingga terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan.

Selain beban kerja faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar dalam perusahaan (Handoko, 2017). Tujuan utama disiplin kerja untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja adalah faktor penting dalam mencapai sasaran organisasi. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi karyawan, diharapkan setiap individu senantiasa berusaha mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan organisasi yakni kinerja yang optimal maka karyawan perlu menaati aturan berupa prosedur melalui penciptaan disiplin kerja dalam organisasi (Suryani, Sugianingrat, & Laksemini, 2020). Dengan demikian setiap organisasi perlu memperhatikan beban kerja maupun disiplin kerja agar kinerjanya dapat meningkat, termasuk juga karyawan di LPP TVRI Stasiun NTT.

LPP TVRI Stasiun NTT merupakan satu-satunya organisasi televisi milik pemerintah, beralamat di Jalan W.J. Lamentik, Oebufu-Kota Kupang. LPP TVRI Stasiun NTT, sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja organisasi ketika karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan berani menghadapi risiko dalam mencapai tujuan organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas organisasi juga akan meningkat. Berdasarkan observasi awal dengan metode wawancara

secara langsung dengan beberapa karyawan pada Kamis, 20 Maret 2025, peneliti menemukan adanya keberagaman dan kompleksitas beban kerja di setiap unit kerja LPP TVRI Stasiun NTT. Beberapa unit seperti bagian program dan pengembangan usaha, berita dan teknik memiliki keterbatasan jumlah karyawan, dengan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan unit lainnya. Pada bagian berita, karyawan dituntut untuk memperoleh berita setiap hari baik itu secara diundang atau dari inisiatif sendiri. Pada bagian program dan pengembangan usaha, kesulitan umum yang dihadapi karyawan seperti keterlambatan pencarian dan pembaharuan materi, komunikasi yang kurang efektif dengan narasumber hal ini mempersulit proses perencanaan program yang matang, terutama saat harus mengejar *deadline* penayangan berita aktual. Pada bagian teknik, karyawan sering menghadapi tantangan operasional harian, seperti kompleksitas pengelolaan peralatan teknis baik di dalam maupun luar studio yang rentan mengalami kerusakan mendadak saat produksi atau siaran langsung, sementara karyawan harus tetap memastikan kelancaran operasional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian umum yang mengatur absensi, juga ditemukan masalah yang berhubungan dengan disiplin karyawan, ini dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat, hadir tanpa keterangan serta meninggalkan kantor disaat jam kerja. Dari masalah disiplin karyawan adanya tindak disiplin bagi karyawan ialah memberikan sanksi berupa pemotongan tunjangan dan teguran langsung dari atasan. Tingkat disiplin karyawan tentu saja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang ditargetkan oleh LPP TVRI Stasiun NTT.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2017), berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Indikator kinerja menurut Mangkunegara, (2017) adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif.

Beban Kerja

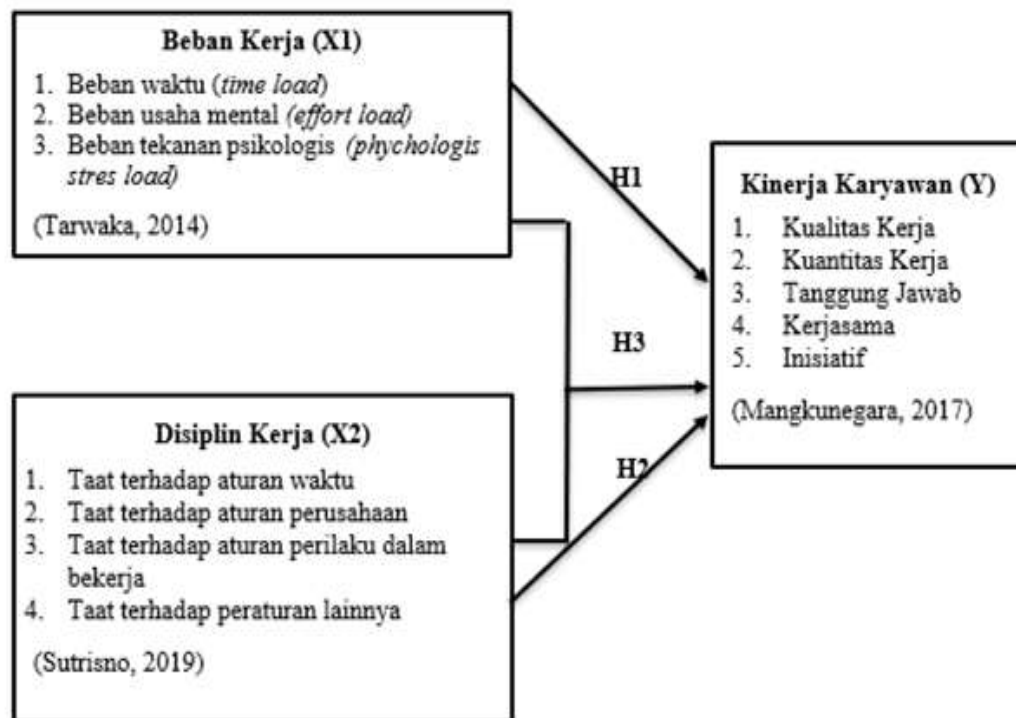
Koesomowidjojo, (2017) berpendapat bahwa beban kerja adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja, sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2014), beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka tertentu. Beban kerja memuat tiga indikator yaitu: beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), beban tekanan psikologis (*psychologis stres load*)

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang

berlaku. Sedangkan Sinambela (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2019) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, taat terhadap peraturan lainnya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT.
- H3 : Diduga beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti

pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan mencakup data kualitatif dan kuantitatif yang saling melengkapi dalam memberikan pemahaman menyeluruh terhadap objek yang dikaji. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yang keduanya berperan penting dalam proses pengumpulan informasi dan pembentukan analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 4 metode yaitu kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 38 responden yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Setiap variabel diukur menggunakan skala Ordinal 1–5. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur hubungan dan pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu beban kerja (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.794	8.792		2.706	.010
	Beban Kerja	-.482	.243	-.274	-1.987	.055
	Disiplin Kerja	.745	.209	.492	3.571	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis yang tersaji dalam tabel 1 dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 23,794 - 0,482 X1 + 0,745 X2$$

Dari persamaan di atas terlihat bahwa koefisien regresi variabel beban yaitu beban kerja (X1) mempunyai nilai negatif dan disiplin kerja (X2) mempunyai nilai positif, artinya apabila variabel X meningkat maka variabel Y juga mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya dapat dimaknai sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 23,794 artinya apabila beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada atau nilainya adalah nol, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 23,794 satuan.

2. Koefisien regresi (β_1) dari variabel beban kerja (X1) sebesar -0,482 bermakna jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dan variabel disiplin kerja (X2) bernilai nol, maka nilai dari kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,482
3. Koefisien regresi (β_2) dari variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,745 bermakna jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dan variabel beban kerja bernilai nol, maka nilai dari kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,745 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menganalisis besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.

Hasil Uji Parsial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.794	8.792		2.706	.010
	Beban Kerja	-.482	.243	-.274	-1.987	.055
	Disiplin Kerja	.745	.209	.492	3.571	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki nilai t-hitung (-1,987) < t-tabel (-2,028) dan signifikansi (0,055) > alpha ($\alpha = 0,05$) atau t-hitung > t-tabel ($\rho < \alpha$). Hal ini berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan X2 memiliki nilai t-hitung (3,571) > t-tabel (2,028) dan signifikansi (0,001) > alpha ($\alpha = 0,05$) atau t-hitung > t-tabel ($\rho < \alpha$). Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363.220	2	181.610	8.936	.001 ^b
	Residual	711.333	35	20.324		
	Total	1074.553	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung (8,936) > F-tabel (3,27) dan signifikansi (0,001) < alpha (0,05) atau F-hitung > F-tabel dan $\rho < \alpha$. Hal ini berarti variabel beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.300	4.50819

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada tabel dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT sebesar 30%, sedangkan sisanya 70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian. Adapun nilai *Adjusted R Square* (R²) 0,300 yang lebih mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa kontribusi variabel beban kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) relatif lemah.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan hasil yang negatif tetapi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan pendapat Lisnayetti dan Hasanbasri, (2006) adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

“beban kerja tinggi dapat menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan, dimana semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka akan memengaruhi kinerja karyawan tersebut”. Temuan di LPP TVRI Stasiun NTT menunjukkan kondisi yang berbeda, ini karena semua teori yang ada tidak sepenuhnya berlaku dalam semua konteks organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Feoh, ddk (2020) yang mengemukakan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak sejalan dengan Uspupu, dkk (2025); Hartono & Kusuma (2020); Indriani, dkk (2023) & Keraf, dkk (2024) yang menemukan bukti bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil diatas dapat dipahami bahwa beban kerja berpengaruh negatif tetapi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa karyawan LPP TVRI Stasiun NTT mungkin telah memiliki mekanisme adaptasi yang efektif dalam menghadapi tekanan atau tuntutan pekerjaan. Meskipun demikian pemberian beban kerja ini memiliki tujuan strategis untuk mengembangkan kemampuan karyawan melalui penambahan pengalaman kerja dan perluasan wawasan, terutama ketika menghadapi tantangan-tantangan baru yang belum pernah mereka tangani sebelumnya. Selain itu, beban kerja tersebut juga berfungsi sebagai media untuk meningkatkan efisiensi dan kecepatan dalam pelaksanaan tugas, dengan tetap mempertahankan kualitas hasil kerja yang memuaskan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun dan secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja organisasi tersebut (Sinambela, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartono & Kusuma (2020); Indriani, dkk (2023) & Keraf, dkk (2024) yang menemukan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja LPP TVRI Stasiun NTT terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Ketika karyawan kurang menunjukkan sikap disiplin saat menjalankan tugas, maka hasil yang diperoleh menjadi tidak optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan seperti sikap karyawan yang masuk dan keluar tidak sesuai jam kerja, tidak hanya merugikan organisasi tetapi juga mencerminkan kualitas SDM dari organisasi. Apabila karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, hal ini tentunya akan memberikan hasil kerja yang efisien dan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga target organisasi akan tercapai.

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

pada LPP TVRI Stasiun NTT. Sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh LPP TVRI Stasiun NTT dalam bekerja mempunyai dampak dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hartono & Kusuma (2020); Indri, dkk (2023) & Keraf, dkk (2024) yang menemukan bahwa beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada karyawan LPP TVRI Stasiun NTT dalam menguji variabel beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan. Meskipun beban kerja secara terpisah berpengaruh negatif tetapi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan LPP TVRI Stasiun NTT mungkin telah memiliki mekanisme adaptasi yang efektif dalam menghadapi tekanan atau tuntutan pekerjaan, namun ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang bermakna. Disiplin kerja menjadi landasan operasional yang mengatur karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan prosedur yang berlaku. Dampak dari ketidakdisiplinan seperti sikap karyawan yang masuk dan keluar tidak sesuai jam kerja, tidak hanya merugikan organisasi tetapi juga mencerminkan kualitas SDM dari organisasi. Secara umum disiplin kerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT sudah baik, namun perlu dilakukan penguatan pada masing-masing aspek indikator untuk memastikan bahwa kedisiplinan karyawan benar-benar merata dan konsisten dalam seluruh dimensi kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada karyawan LPP TVRI Stasiun NTT hasil analisis determinasi yang diperoleh relatif lemah, artinya masih ada faktor lain yang turut memengaruhi kinerja. Secara teoritis faktor lain yang dimaksud seperti motivasi, kepuasan kerja, Tingkat stres, kondisi pekerjaan (Handoko, 2001). Sedangkan Sutrisno (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, inisiatif. Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan ada-tidaknya pengaruh dari faktor-faktor teoritis tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada LPP TVRI Stasiun NTT mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh beban kerja berada pada kategori cukup, variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat tinggi, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) membuktikan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT.

Namun hasil analisis determinasi juga menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif lemah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi LPP TVRI Stasiun NTT

Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyarankan kepada pihak LPP TVRI Stasiun NTT untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Mengingat disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, diharapkan untuk meningkatkan kehadiran seperti datang tepat waktu dan pulang sesuai jam kerja agar menciptakan kinerja karyawan yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan untuk memperkaya wawasan dengan cara menambahkan beberapa teori lain terkait dengan variabel beban kerja dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja karyawan, serta faktor-faktor lain di luar dari beban kerja dan disiplin kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, efektifitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab, dan inisiatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Feoh, Y., Nursiani, N. P., Timuneno, T., & Fanggidae, R. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(5), 1283–1303. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i5.11777>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- 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.v8i2.1084>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuh. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Keraf, T. E. A., Fanggidae, R. E., & Salean, D. Y. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Christa Jaya Perdana Kupang* [Skripsi, Universitas Nusa Cendana]. <https://perpustakaan.undana.ac.id/>
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lisnayetti, & Hasanbasri, M. (2006). *Beban kerja dan kinerja dosen Poltekes Padang*. PT Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Supriadi, Y. N., Asmarany, A. I., & Rini, A. S. (2023). *Konsep dasar manajemen organisasi*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian* (Cetakan pertama). Nilacakra.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan kesehatan kerja: Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja*. Harapan Press.
- Uspupu, M., Nursiani, N. P., Dhae, Y., & Fanggidae, R. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(1), 23–31. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i1.16807>