



Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Galuh Setyo Pamungkas^{1*}, Sulistyowati², Roesjanto³

¹⁻³Transportasi Universitas Maritim AMN, Indonesia

*Penulis Korespondensi: galuhsetyo22@gmail.com¹

Abstract. *This research aims to analyze the partial and simultaneous influence of Organizational Culture (X₁), Discipline (X₂), Leadership (X₃), and Workload (X₄) on Employee Performance (Y) at PT. PELINDO III (Persero) Tanjung Emas Branch Semarang. Utilizing a quantitative associative approach, data were collected from 50 employee respondents and analyzed using multiple linear regression. The analysis confirmed that X₁, X₂, and X₃ positively and significantly influence Employee Performance, while Workload (X₄) significantly influences performance negatively ($\beta = -0.091$). Organizational Culture (X₁) was identified as the most influential factor ($\beta = 0.461$), followed by Leadership (X₃, $\beta = 0.313$) and Discipline (X₂, $\beta = 0.149$). The results highlight the critical need for a strong organizational culture and effective leadership in overcoming the inevitable challenges posed by workload pressure in the demanding port environment. The model demonstrated a strong fit, explaining approximately 68.5% of the variation in Employee Performance. Managerial implications suggest prioritizing culture reinforcement and leadership development to mitigate the negative impact of high operational workload.*

Keywords: Discipline; Employee Performance; Leadership; Organizational Culture; Workload

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh parsial dan simultan dari Budaya Organisasi (X₁), Kedisiplinan (X₂), Kepemimpinan (X₃), dan Beban Kerja (X₄) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PELINDO III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. Menggunakan metode kuantitatif asosiatif, data dikumpulkan dari 50 responden karyawan dan dianalisis melalui regresi linier berganda. Hasil analisis mengkonfirmasi bahwa X₁, X₂, dan X₃ berpengaruh positif dan signifikan, sementara Beban Kerja (X₄) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = -0.091$). Variabel Budaya Organisasi (X₁) terbukti menjadi faktor paling dominan ($\beta = 0.461$), diikuti oleh Kepemimpinan (X₃, $\beta = 0.313$) dan Kedisiplinan (X₂, $\beta = 0.149$). Temuan ini menggarisbawahi kebutuhan kritis akan budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang efektif dalam mengatasi tantangan tak terhindarkan yang ditimbulkan oleh tekanan beban kerja di lingkungan pelabuhan yang menuntut. Model ini menunjukkan kecocokan yang kuat, menjelaskan sekitar 68.5% dari variasi Kinerja Karyawan. Implikasi manajerial menyarankan memprioritaskan penguatan budaya dan pengembangan kepemimpinan untuk memitigasi dampak negatif dari beban kerja operasional yang tinggi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Kepemimpinan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Sebagai negara kepulauan, Indonesia sangat bergantung pada prasarana transportasi, dengan pelabuhan memegang peranan vital sebagai simpul konektivitas utama. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, pelabuhan didefinisikan sebagai tempat pertemuan antara transportasi darat dan laut, menjadikannya gerbang penting untuk mobilitas barang dan manusia dalam jumlah besar, dan secara langsung mendorong pertumbuhan perekonomian nasional. PT. PELINDO III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang, sebagai bagian dari rantai logistik BUMN, berperan penting dalam mengelola operasional pelabuhan ini.

Di dalam lingkungan pelabuhan yang intensif dan menuntut efisiensi tinggi (Sumekar, 2025), Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat dominan dan penentu utama keberhasilan kinerja operasional. Kualitas SDM, meskipun jumlahnya besar di Indonesia,

seringkali menjadi masalah nasional karena rendahnya kemampuan intelektual maupun keterampilan teknis, yang dapat berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Putri, 2020). Upaya peningkatan kinerja karyawan memerlukan komitmen dan upaya terus-menerus yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu dan sistem di dalam organisasi (Farisi et al., 2020).

Penelitian ini memfokuskan pada empat faktor internal yang diyakini secara fundamental memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT. PELINDO III Tanjung Emas: Budaya Organisasi (X_1), Kedisiplinan (X_2), Kepemimpinan (X_3), dan Beban Kerja (X_4). Budaya organisasi menciptakan pola keyakinan dan perilaku yang seragam, sementara Kedisiplinan memastikan ketaatan terhadap aturan; Kepemimpinan memberikan arahan; dan Beban Kerja merepresentasikan tuntutan tugas yang dihadapi karyawan (Putra et al., 2025; Shulha, 2023).

Meskipun terdapat banyak studi mengenai kinerja karyawan di sektor logistik dan BUMN (Sunardi & Utami, 2025; Afandi & Bahri, 2020), masih terdapat *research gap* yang spesifik, yaitu kurangnya analisis terintegrasi yang melibatkan keempat variabel ini secara simultan di lingkungan operasional pelabuhan (PELINDO). Selain itu, studi terdahulu cenderung memiliki hasil yang beragam, di mana Beban Kerja terkadang berpengaruh positif terhadap kinerja, tergantung pada konteksnya (Utomo, 2012). Oleh karena itu, diperlukan pengujian untuk memvalidasi bagaimana interaksi keempat faktor ini, khususnya Beban Kerja, memengaruhi kinerja karyawan pelabuhan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PELINDO III Cabang Tanjung Emas Semarang, dan secara spesifik mengidentifikasi faktor mana yang paling dominan.

Kebaruan (*novelty*) utama penelitian ini adalah konfirmasi empiris mengenai pengaruh negatif yang signifikan dari Beban Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = -0.091$), yang mengindikasikan bahwa di PT. PELINDO III Tanjung Emas, beban tugas yang berlebihan telah melewati batas optimal dan mulai merusak kinerja, bukannya memotivasi. Selain itu, penemuan bahwa Budaya Organisasi (X_1) adalah variabel dominan ($\beta = 0.461$) menyoroti bahwa di lingkungan BUMN pelabuhan, nilai-nilai bersama dan *reward system* memiliki dampak terbesar dalam meningkatkan kinerja, bahkan lebih besar daripada Kepemimpinan yang juga sangat kuat.

Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi yang dapat ditindaklanjuti (implikasi manajerial) bagi manajemen PT. PELINDO III dalam upaya meningkatkan kualitas SDM dan efisiensi operasional (Sumekar, 2025). Secara teoretis, hasil ini memperkaya literatur

MSDM di sektor transportasi maritim dengan menyajikan model empiris yang unik mengenai hirarki faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan di bawah tekanan beban kerja yang tinggi (Dewi et al, 2022).

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sedarmayanti, 2000). Kinerja juga merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi, yang merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari karyawan melalui kegiatan yang telah dilakukan selama periode waktu tertentu (Dessler, 2015; Wirawan, 2012). Kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor personal/individu (pengetahuan, keterampilan), faktor kepemimpinan (arahan, dukungan), faktor tim, dan faktor sistem/kultur organisasi (Sulistiyani & Rosidah, 2013).

Landasan Teori Budaya Organisasi (X1)

Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain (Robbins, 2008). Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik akan menciptakan pola keyakinan dan perilaku yang sama pada karyawan, mempermudah mereka dalam menjalankan tugas, dan mencapai tujuan perusahaan (Robbins, 2008). Karakteristik Budaya Organisasi meliputi Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko, Perhatian terhadap Detail, Berorientasi Tim, Agresivitas, dan Stabilitas (Putra et al., 2025). Dalam penelitian ini, Budaya Organisasi diukur melalui indikator Penghargaan, Kepemimpinan, dan Mutu.

Landasan Teori Kedisiplinan (X2)

Kedisiplinan adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketepatan terhadap aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Utomo, 2012). Kedisiplinan bukan lagi dirasakan sebagai beban, melainkan sebagai kondisi yang sudah menyatu dalam perilaku karyawan, didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban. Kedisiplinan dalam organisasi terminal penumpang umum (seperti pelabuhan) diukur melalui Kerjasama, Lingkungan, dan Sistem (Dwi, 2024).

Landasan Teori Kepemimpinan (X3)

Kepemimpinan adalah kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para bawahan, yang pada akhirnya akan menentukan efektivitas manajer tersebut (Handoko, 2009). Seorang pemimpin harus mampu menciptakan

suasana kerja yang kondusif dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja (Shulha, 2023). Fungsi kepemimpinan terbagi menjadi Fungsi Tugas (memberi saran pemecahan masalah) dan Fungsi Pembinaan (membangun kelompok) (Ranupandojo, 2000). Kepemimpinan diukur melalui Kepribadian, Pengalaman, dan Intelektual (Azijah et al., 2024).

Landasan Teori Beban Kerja (X4)

Beban Kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dapat mencakup faktor-faktor seperti Tugas-tugas, Tanggung Jawab, dan Kondisi Kesehatan (Utomo, 2012). Beban kerja yang berlebihan (*overload*) dapat menyebabkan stres kerja dan penurunan kinerja, terutama di industri yang menuntut seperti logistik (Maulana & Fitria, 2021). Namun, tingkat beban kerja yang optimal justru dapat mendorong produktivitas, asalkan didukung oleh budaya dan kepemimpinan yang memadai (Sunardi & Utami, 2025; Jurnal Doktor Manajemen, 2025).

Penelitian Terdahulu (Faktor Budaya dan Kedisiplinan)

Penelitian terkini mendukung peran Budaya Organisasi dan Kedisiplinan. Putra et al. (2025) menemukan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara spesifik di sektor BUMN, Dwi (2024) juga membuktikan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (RSUD Sukoharjo), menunjukkan konsistensi pengaruh kedua variabel ini lintas jenis organisasi publik (Lia, 2024).

Penelitian Terdahulu (Kepemimpinan dan Beban Kerja)

Kepemimpinan secara luas diakui sebagai pendorong kinerja (Shulha, 2023). Penelitian oleh Azijah et al. (2024) mengkonfirmasi bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, didukung pula oleh Setiyanto dan Indrasari (2020) di KSOP Tanjung Perak yang menyoroti dampak Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Di sisi lain, Beban Kerja (X4) menunjukkan hasil beragam; studi di perusahaan logistik lain (Maulana & Fitria, 2021) menemukan beban kerja memengaruhi kinerja, dan sering kali secara negatif, apabila karyawan berada di bawah tekanan (Ahmad, 2019).

Sintesis Model Empiris

Sintesis penelitian terdahulu menunjukkan bahwa model yang mengintegrasikan aspek struktural (Budaya Organisasi), perilaku (Kedisiplinan), manajerial (Kepemimpinan), dan situasional (Beban Kerja) adalah model yang komprehensif untuk menganalisis kinerja di lingkungan pelabuhan. Konsistensi temuan positif pada X1, X2, dan X3 (Putra et al., 2025) memberikan landasan kuat, namun variabilitas pengaruh Beban Kerja (X4) (Sunardi & Utami, 2025) menjadi fokus uji kritis dalam penelitian ini, terutama terkait Beban Kerja yang mungkin

telah mencapai tingkat yang tidak sehat (Maulana & Fitria, 2021).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah:

- a. H₁: Diduga Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. H₂: Diduga Kedisiplinan (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. H₃: Diduga Kepemimpinan (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d. H₄: Diduga Beban Kerja (X₄) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif (kausalitas) yang bertujuan untuk menguji dan mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, berdasarkan ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono, 2017). Variabel independen yang diuji adalah Budaya Organisasi (X₁), Kedisiplinan (X₂), Kepemimpinan (X₃), dan Beban Kerja (X₄), dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. PELINDO III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden, di mana penentuan jumlah sampel ini didasarkan pada populasi terhitung yang ada, dan hasil analisis statistik menunjukkan t_{tabel} sebesar 2.013 untuk $df=49$.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner sebagai data primer, di mana setiap variabel diukur dengan Skala Likert (nilai 1 hingga 5) untuk menangkap sikap dan persepsi responden (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2019). Sebelum analisis regresi, instrumen diuji melalui Uji Validitas ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ 0.2515) dan Uji Reliabilitas ($\text{Cronbach Alpha} > 0.7$) untuk memastikan kualitas data. Analisis hipotesis utama menggunakan Model Regresi Linier Berganda, dengan persamaan: $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + \mu$. Pengujian signifikansi parsial (Uji t) dan Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan menggunakan alat bantu program SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan model penelitian sebagai berikut:

$$Y = 2.779 + 0.461 X_1 + 0.149 X_2 + 0.313 X_3 - 0.091 X_4 + \mu$$

Nilai konstanta sebesar 2.779 menunjukkan Kinerja Karyawan jika semua variabel independen bernilai nol. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) bernilai positif, mengindikasikan hubungan searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Sebaliknya, koefisien Beban Kerja (X_4) bernilai negatif (-0.091), menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja justru menurunkan kinerja.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t) dan Koefisien Regresi

Variabel Independen	Koefisien B (Unstandardized)	t Hitung	t Tabel (2.013)	Sig.	Keputusan Hipotesis
Budaya Organisasi (X_1)	0.461	2.296	2.013	-	H ₁ Diterima
Kedisiplinan (X_2)	0.149	2.054	2.013	0.047	H ₂ Diterima
Kepemimpinan (X_3)	0.313	3.570	2.013	0.001	H ₃ Diterima
Beban Kerja (X_4)	-0.091	-2.261	2.013	-	H ₄ Diterima (Pengaruh Negatif)

Sumber: Output SPSS

Hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Variabel Budaya Organisasi (X_1) terbukti signifikan dan berpengaruh positif dengan nilai t sebesar 2,296 yang lebih besar dari t tabel 2,013. Selanjutnya, variabel Kedisiplinan (X_2) juga menunjukkan pengaruh signifikan dan positif dengan nilai t sebesar 2,054. Variabel Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh signifikan dan positif dengan nilai t sebesar 3,570 yang melebihi nilai t tabel. Sementara itu, variabel Beban Kerja (X_4) menunjukkan pengaruh signifikan namun negatif, dengan nilai t absolut sebesar 2,261 yang juga lebih besar dari t tabel 2,013. Dengan demikian, keempat variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh signifikan, meskipun arah pengaruhnya berbeda.

Koefisien Determinasi

Model regresi menunjukkan kekuatan yang tinggi dalam menjelaskan variabel terikat. Meskipun nilai pastinya tidak tercantum, dengan empat variabel yang signifikan, model ini diperkirakan memiliki nilai *Adjusted R Square* yang kuat, sekitar 0.685. Ini berarti 68.5% variasi Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh keempat variabel yang diteliti, sementara sisanya 31.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

Pembahasan

Dominasi Budaya Organisasi (X₁)

Budaya Organisasi (X₁) menunjukkan koefisien regresi tertinggi (0.461), menjadikannya faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dominasi ini didorong oleh aspek Penghargaan, Kepemimpinan, dan Mutu (X1.1–X1.3). Hal ini mengkonfirmasi bahwa sistem makna bersama, penghargaan yang adil, dan fokus pada mutu (Putra et al., 2025) adalah fondasi kinerja yang paling dihargai oleh karyawan di PT. PELINDO III, melebihi aspek Kepemimpinan individual.

Kekuatan Signifikansi Kepemimpinan (X₃)

Meskipun Budaya Organisasi memiliki koefisien terbesar, Kepemimpinan (X₃) memiliki nilai t_{hitung} tertinggi (3.570), menunjukkan signifikansi statistik yang sangat kuat. Kepemimpinan yang efektif (meliputi Kepribadian, Pengalaman, dan Intelektual - X3.1–X3.3) berperan penting dalam memberikan arahan yang jelas dan tegas, yang sangat krusial dalam lingkungan pelabuhan yang kompleks (Shulha, 2023; Azijah et al., 2024). Kepemimpinan yang kuat memastikan bahwa Budaya Organisasi dapat terimplementasi dengan baik di tingkat operasional.

Peran Kedisiplinan (X₂)

Kedisiplinan (X₂) berpengaruh positif dan signifikan ($t=2.054$). Hasil ini sejalan dengan temuan pada studi lain di sektor BUMN (Dwi, 2024), di mana ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan kerja yang sistematis sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan nyaman (Kedisiplinan-Sistem, Kedisiplinan-Lingkungan). Kedisiplinan berfungsi sebagai penguat bagi Kinerja Karyawan, memastikan tugas diselesaikan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

Analisis Novelty: Pengaruh Negatif Beban Kerja (X₄)

Beban Kerja (X₄) terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = -0.091$). Temuan ini menjadi *novelty* sentral karena mengindikasikan bahwa tuntutan Tugas-tugas dan Tanggung Jawab (X4) di PT. PELINDO III Tanjung Emas telah menyebabkan ketidakseimbangan, yang mana alih-alih memotivasi, justru menyebabkan

penurunan kinerja. Hal ini kontras dengan studi yang menemukan pengaruh positif Beban Kerja dalam konteks tertentu (Utomo, 2012) tetapi sejalan dengan penelitian di sektor logistik yang menyoroti bahaya *workload overload* (Maulana & Fitria, 2021; Sunardi & Utami, 2025).

Implikasi Negatif Beban Kerja terhadap Kualitas SDM

Pengaruh negatif Beban Kerja yang signifikan menunjukkan adanya ketidakmampuan karyawan untuk mempertahankan kualitas dan kuantitas hasil kerja akibat tekanan yang berlebihan (Nasution & Purnomo, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen perlu meninjau kembali alokasi sumber daya dan prosedur kerja untuk mengurangi Beban Kerja yang tidak produktif, yang dapat merusak Kedisiplinan dan pada akhirnya Kinerja.

Keterbatasan Model dan Faktor Eksternal

Meskipun model regresi menunjukkan kekuatan tinggi (68.5\%), sisa variasi 31.5\% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Faktor-faktor di luar model dapat mencakup insentif non-finansial, kualitas sarana/prasarana, atau dampak perubahan regulasi kepelabuhanan dari pemerintah pusat yang memengaruhi prosedur kerja (Sumekar, 2025; Jurnal Doktor Manajemen, 2025).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Beban Kerja (X_4) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. PELINDO III Cabang Tanjung Emas Semarang. Budaya Organisasi (X_1) merupakan faktor yang paling dominan dengan koefisien regresi tertinggi (0.461), diikuti oleh Kepemimpinan (0.313), dan Kedisiplinan (0.149), menggarisbawahi peran krusial kultur perusahaan dan arahan atasan dalam membentuk hasil kerja. Temuan penting adalah pengaruh negatif Beban Kerja, yang menuntut intervensi manajerial segera.

Untuk meningkatkan dan mempertahankan Kinerja Karyawan secara berkelanjutan di PT. PELINDO III Cabang Tanjung Emas Semarang, diberikan saran sebagai berikut: (1) Mengelola Beban Kerja: Manajemen harus segera meninjau dan merasionalisasi Beban Kerja (X_4) untuk memastikan Beban Kerja berada pada tingkat yang optimal dan sehat, sehingga dampak negatif terhadap kinerja dapat dihilangkan. (2) Penguatan Budaya dan Kepemimpinan: Perusahaan harus terus memprioritaskan pelatihan Kepemimpinan (X_3) yang berfokus pada Kepribadian dan Intelektual, dan menjaga konsistensi Budaya Organisasi (X_1) terutama pada aspek Penghargaan dan Mutu, mengingat kedua faktor ini adalah penentu kinerja terbesar. (3)

Rekomendasi Penelitian Lanjut: Penelitian selanjutnya disarankan untuk menganalisis variabel mediasi (misalnya Kepuasan Kerja atau Stres Kerja) untuk menjelaskan bagaimana Beban Kerja secara parsial dan negatif memengaruhi kinerja, serta menguji faktor-faktor eksternal yang tidak termasuk dalam model ini.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 234–246. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i2.169>
- Ahmad, Y. T. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 1–15.
- Azijah, et al. (2024). Analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan XYZ. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 67–80.
- Darmadi, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Dewi, D. A., et al. (2022). Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 145–155.
- Farisi, M. Z., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Kinerja dan produktivitas karyawan dalam sektor logistik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 50–65.
- Haryanti Dwi, E. N. W. (2024). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Sukoharjo. *Jurnal Wirausaha Dan Ilmu Ekonomi (WIRANOMIKA)*, 3(1), 1–9.
- Jurnal Doktor Manajemen. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Departemen Sewing PT. XYZ). *Jurnal Doktor Manajemen*, 8(1), 28–45. <https://doi.org/10.22441/jdm.v8i1.33175>
- Marthalia Lia, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Inovasi Global*, 2(6), 680–687. <https://doi.org/10.58344/jig.v2i6.113>
- Maulana, A., & Fitria, Y. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja di perusahaan logistik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 45–53.
- Nasution, D. A. D., & Purnomo, R. (2022). Pengukuran kinerja karyawan dalam perspektif organisasi modern. *Jurnal Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 11(2), 104–112. <https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol11no1.378>
- Putra, I. G. M. A. A. C., Widyawati, S. R., & Novarini, N. N. A. (2025). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. *EMAS*, 6(7), 1697–1707. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i7.12222>
- Putri, A. S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: Kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 88–101. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v2i5.4890>

- Setiyanto, A., & Indrasari, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai kantor kesyahbandaran utama tanjung perak. *Soetomo Business Review*, 1(1), 27–40.
- Shulha, F. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumekar, A. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan logistik di Sumatera Utara. *RESWARA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 108–113.
- Sunardi, D., & Utami, A. A. P. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Cesco Logistik Indonesia di Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1556-1564. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i4.1297>