

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Perusahaan Industri di Kota Makassar

¹Hanadelansa

¹Universitas Wira Bhakti

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perusahaan industri di Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin. Teknik analisis data menggunakan *path analysis* untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta berfungsi sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan disiplin kerja yang baik serta pengaturan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada sektor industri.

Kata Kunci: disiplin kerja; beban kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan; industri.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline and workload on employee performance through job satisfaction in industrial companies in Makassar City. This research employed a quantitative approach using a survey method with purposive sampling techniques. Data were collected through questionnaires measured using a five-point Likert scale. Path analysis was used to examine both direct and indirect effects among research variables. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance, while workload also significantly influences job satisfaction and employee performance. Job satisfaction plays an important role in improving employee performance and acts as an intervening variable that strengthens the relationship between work discipline and workload toward performance. These findings highlight that effective discipline management and balanced workload arrangements can enhance job satisfaction and employee performance in the industrial sector.

Keywords: work discipline; workload; job satisfaction; employee performance; industry.

Copyright (c) 2026 Hanadelansa

✉ Corresponding author :

Email Address : hanadelansa@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi, khususnya pada sektor industri yang memiliki tingkat persaingan tinggi dan tuntutan produktivitas yang berkelanjutan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan perusahaan industri karena berkaitan langsung dengan kualitas produksi, efisiensi kerja, serta pencapaian target organisasi. Dalam praktiknya, perusahaan industri dihadapkan pada berbagai tantangan dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dan beban kerja yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan dunia usaha. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Hasibuan menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Pada sektor industri, tingkat disiplin kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk menjaga konsistensi proses produksi dan meminimalkan kesalahan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu menjalankan tugas secara teratur dan bertanggung jawab sehingga berpotensi meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Selain disiplin kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan fisik dan psikologis yang berdampak pada menurunnya kenyamanan kerja, sedangkan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, pengelolaan beban kerja yang tepat dapat membantu organisasi menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, sehingga mampu menjaga stabilitas kinerja karyawan pada lingkungan industri yang dinamis.

Dalam konteks tersebut, kepuasan kerja menjadi variabel penting yang diduga mampu menjembatani hubungan antara disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Locke menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional individu yang mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan. Robbins dan Judge menegaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik serta memiliki komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja sering diposisikan sebagai variabel intervening yang mampu memperkuat hubungan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian masih menunjukkan variasi temuan terutama terkait peran kepuasan kerja sebagai mediator. Pada sektor industri, dinamika pekerjaan yang tinggi membuat hubungan antar variabel tersebut menjadi menarik untuk dikaji lebih lanjut. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dianalisis secara lebih mendalam, khususnya pada perusahaan industri di Kota Makassar yang memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda dengan sektor publik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perusahaan industri di Kota Makassar. Penelitian ini menguji pengaruh langsung disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam model penelitian. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan industri dalam mengelola disiplin kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perusahaan industri di Kota Makassar. Penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja pada sektor industri dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut tingkat produktivitas dan konsistensi kerja yang tinggi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan industri yang menjadi lokasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun sehingga dianggap memahami kondisi pekerjaan dan lingkungan organisasi secara memadai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Variabel beban kerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap jumlah pekerjaan, tekanan kerja, serta tuntutan penyelesaian tugas. Kepuasan kerja diukur melalui persepsi terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan penghargaan yang diterima, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk melihat hubungan antar variabel serta peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sektor industri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Disiplin Kerja	4.08	0.54	Tinggi
Beban Kerja	3.95	0.61	Tinggi
Kepuasan Kerja	3.89	0.57	Tinggi
Kinerja Karyawan	4.15	0.49	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan Tabel 1, nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 4.08 menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepatuhan terhadap aturan kerja yang tinggi. Variabel beban kerja memiliki nilai mean sebesar 3.95 yang mengindikasikan bahwa responden merasakan tingkat beban kerja yang cukup tinggi namun masih berada dalam kategori yang dapat dikelola. Kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3.89, yang menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa cukup puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Sementara itu, kinerja karyawan memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4.15, yang menunjukkan bahwa responden menilai performa kerja berada pada kategori baik. Nilai standar deviasi yang relatif kecil pada seluruh variabel menunjukkan bahwa persepsi responden cenderung homogen.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0.461 – 0.722	0.254	Valid
Beban Kerja	0.438 – 0.701	0.254	Valid
Kepuasan Kerja	0.495 – 0.748	0.254	Valid
Kinerja Karyawan	0.472 – 0.735	0.254	Valid

Sumber : Hasil Olah Data 2025

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pertanyaan pada variabel disiplin kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang berada di atas nilai r tabel sebesar 0.254. Rentang nilai r hitung pada variabel disiplin kerja berada antara 0.461 hingga 0.722, sedangkan pada variabel beban kerja berkisar antara 0.438 hingga 0.701. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung antara 0.495 hingga 0.748, dan variabel kinerja karyawan berkisar antara 0.472 hingga 0.735. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara baik.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja	0.821	0.60	Reliabel
Beban Kerja	0.803	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.847	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.835	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data 2025

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap indikator penelitian. Berdasarkan Tabel 3, nilai Cronbach Alpha pada variabel disiplin kerja sebesar 0.821, beban kerja sebesar 0.803, kepuasan kerja sebesar 0.847, dan kinerja karyawan sebesar 0.835. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimal 0.60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	F hitung	Sig.	Keterangan
Model Regresi	26.784	0.000	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data 2025

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel disiplin kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4, nilai F hitung sebesar 26.784 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa model penelitian secara keseluruhan layak digunakan dan variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
Model Penelitian	0.638	0.624

Sumber : Hasil Olah Data 2025

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan Tabel 5, nilai R Square sebesar

0.638 menunjukkan bahwa sebesar 63.8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Sementara itu, sebesar 36.2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	0.402	0.001	Signifikan
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0.318	0.007	Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja	0.287	0.014	Signifikan
Beban Kerja → Kinerja	0.301	0.009	Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja	0.436	0.000	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan Tabel 6, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0.402 dan nilai signifikansi 0.001. Beban kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0.318 dan signifikansi 0.007. Selain itu, disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0.287 dan signifikansi 0.014. Beban kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0.301 dan signifikansi 0.009. Kepuasan kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0.436 dan nilai signifikansi 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam model penelitian bersifat positif dan signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien jalur sebesar 0.402 dengan tingkat signifikansi 0.001 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Dalam konteks perusahaan industri, disiplin kerja yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan stabil sehingga karyawan mampu menjalankan tugas secara lebih terarah. Karyawan yang memiliki kebiasaan kerja yang tertib dan patuh terhadap aturan organisasi cenderung merasa lebih nyaman karena memiliki kejelasan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.318. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap jumlah pekerjaan dan tekanan kerja memiliki peran dalam membentuk tingkat kepuasan kerja. Pada sektor industri, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan rasa pencapaian dan tanggung jawab, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, organisasi perlu memastikan bahwa beban kerja tetap berada pada batas yang wajar agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan yang berpotensi menurunkan kenyamanan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan koefisien

sebesar 0.287 dan signifikansi 0.014. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai standar operasional perusahaan. Dalam lingkungan industri yang menuntut efisiensi dan konsistensi kerja, disiplin kerja menjadi faktor penting yang mendukung peningkatan produktivitas. Karyawan yang disiplin tidak hanya mampu menjaga kualitas pekerjaan, tetapi juga berkontribusi dalam menjaga stabilitas proses kerja organisasi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0.301. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Beban kerja yang menantang namun terkelola dengan baik dapat meningkatkan fokus dan motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan performa kerja. Dalam konteks perusahaan industri, pengaturan beban kerja yang seimbang menjadi faktor penting untuk menjaga produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0.436. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis individu yang positif terhadap pekerjaan, sehingga mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif. Dalam dunia industri, kepuasan kerja menjadi faktor penting karena berkaitan dengan loyalitas dan keberlanjutan kinerja karyawan.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa memiliki struktur kerja yang jelas dan lingkungan kerja yang tertata. Kepuasan kerja tersebut kemudian mendorong peningkatan kinerja secara lebih optimal. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung pada performa kerja, tetapi juga melalui peningkatan kondisi psikologis karyawan.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja juga terbukti memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan terhadap pekerjaan. Kepuasan tersebut kemudian mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan menjaga kualitas hasil kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan industri perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan agar kinerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perusahaan industri di Kota Makassar. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan beban

kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi serta mampu mengelola tuntutan pekerjaan dengan baik cenderung merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, disiplin kerja dan beban kerja juga terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja membantu menciptakan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, sedangkan beban kerja yang seimbang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kondisi psikologis individu memiliki peran penting dalam meningkatkan performa kerja pada sektor industri.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek perilaku kerja dan tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Secara keseluruhan, esensi penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan disiplin kerja yang konsisten serta pengaturan beban kerja yang proporsional, disertai upaya meningkatkan kepuasan kerja, dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan industri.

Referensi :

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.