

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT BENGAWAN RETAIL MANDIRI (LUWES KESTALAN) DI SURAKARTA

Devi Arlindya Santi \*<sup>1</sup>

Riska Fii Ahsani <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

\*e-mail: [Deviarlindia12@gmail.com](mailto:Deviarlindia12@gmail.com)<sup>1</sup>

## Abstrak

Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) masih ada beberapa karyawan yang masih belum menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 68 karyawan di PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan). Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 pegawai, karena menggunakan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan observasi. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid karena  $p\text{-value} < 0,05$  dan reliabel karena  $\text{cronbach's alpha} > 0,60$ . Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel telah lolos uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan normalitas berdistribusi normal. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,719 artinya besarnya sumbangan pengaruh independen jika kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 71,9 %. Sisanya diterangkan oleh variabel lain diluar model. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,643, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 64,3 %. Sisanya diterangkan oleh variabel lain diluar model. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,660, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66 %. Sisanya diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya lingkungan kerja, stress kerja, dan lain sebagainya. Hasil uji sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** disiplin kerja, beban kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja

## Abstract

Companies must pay attention to aspects that can influence the performance of their employees. PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) still has several employees who have not shown good performance for the company. The aim of this research is to obtain an in-depth picture and provide empirical evidence regarding work discipline and workload on job satisfaction and its influence on employee performance. The types of data used in this research are quantitative and qualitative data. The data sources used are primary and secondary data. The population in this study were employees at PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan). The population in this study was 68 employees at PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan). The sample size in this study was 68 employees, because it used a saturated sample, where all members of the population were sampled. Data collection techniques in this research used questionnaires and observation. The results of the validity and reliability tests show that all statements are valid because the  $p\text{-value} < 0.05$  and reliable because Cronbach's alpha  $> 0.60$ . The results of the classical assumption test show that all variables have passed the multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation and normality tests with normal distribution. The coefficient of determination result is 0.719, meaning that the independent influence of compensation and workload on job satisfaction is 71.9%. The remainder is explained by other variables outside the model. The coefficient of determination result is 0.643, meaning that the contribution of the work discipline and workload variables to employee performance is 64.3%. The rest is explained by other variables outside the model. The coefficient of determination result is 0.660, meaning that the contribution of the variables of work discipline,

*workload and job satisfaction to employee performance is 66%. The rest is explained by other variables outside the model, for example work environment, work stress, and so on. The results of the Sobel test show that job satisfaction does not mediate the influence of work discipline on employee performance. Job satisfaction does not mediate the effect of workload on employee performance.*

**Keywords:** *work discipline, workload, employee performance, job satisfaction*

## PENDAHULUAN

Organisasi yang sehat dipengaruhi sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia berkualitas merupakan sumber daya tuntutan organisasi. Ruang lingkup manajemen SDM mulai dari analisis kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pendidikan pengembangan karier, pemutasian, pengawasan, pengevaluasian, dan sebagainya terhadap itu semua, sumber daya manusia organisasi dikelola secara profesional agar organisasi mampu berkembang sesuai tuntutan dunia kerja (Marniati, 2020).

Sumber Daya Manusia faktor yang paling menentukan pada setiap organisasi atau perusahaan karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan juga menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus memiliki kemampuan yang tinggi dan profesional. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang diberikan setiap pegawai atau karyawan (Hasibuan, 2018).

Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu aspek tersebut adalah disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai/karyawan. Pendisiplinan pegawai atau karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki sikap dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai atau karyawan sehingga para pegawai atau karyawan dapat bekerja secara kooperatif (Khaeruman, 2021).

Selain faktor disiplin kerja, faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Pada PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) masih terdapat ada beberapa karyawan yang masih belum menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Masih ada beberapa karyawan yang tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan. Selain itu kurangnya semangat kerja pada diri karyawan juga terlihat sehingga dapat berdampak pada kinerjanya sendiri.

Kinerja setiap dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Robbins, 2017). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu seperti kemampuan dalam diri seorang karyawan yang mampu mencerminkan talenta dan keterampilan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan tentang pekerjaan. Selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja (Azzahro & Achmad, 2023).

Berdasarkan hasil observasi dikemukakan bahwa di PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) masih terjadi adanya karyawan yang datang terlambat masuk tempat kerja dan juga masih ada beberapa karyawan yang tidak menaati peraturan jam masuk kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan ada juga beberapa karyawan yang masih datang terlambat setelah jam istirahat.

Selain disiplin kerja kinerja juga dipengaruhi oleh beban kerja karyawan. Beban kerja PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) tugas yang diberikan ada yang berlebihan sehingga

menyebabkan tugas menumpuk ada juga tugas yang waktunya sudah ditargetkan harus selesai pada waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan tetapi tugas tersebut belum selesai karena tertumpuk dengan tugas yang lainnya. Sehingga hal ini dapat menyebabkan dampak kondisi pekerjaan yang tidak baik dan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Perusahaan menetapkan jam kerja normal 7 jam sehari selama seminggu, dan terbagi menjadi 2 shift shift pagi dan siang. Shift pagi dimulai 08.30-15.40 masing masing dari bagian staf karyawan memiliki pekerjaan yang sangat banyak bahkan ada beberapa karyawan yang bekerja untuk menyelesaikan tugasnya hingga pukul 17.00 sore. Sedangkan untuk shift siang dimulai 14.20-21.30 jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan ada beberapa masing masing staf karyawan yang memilih untuk menyelesaikannya di keesokan harinya karena jika dibawa kerumah akan menambah beban kerja. Beban kerja adalah multidimensi perilaku kerja yang merefleksikan interaksi seperti tugas, sistem kerja, kemampuan mengoperasikan proses kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi. Penelitian terdahulu yang membahas mengenai beban kerja yang dilakukan oleh Siburian et al., (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang membahas mengenai beban kerja yang dilakukan oleh Azzahhro dan Achmad (2023) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abang et al., (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berhubungan dengan jobdesk. Dimana jobdesk kerja yang berat memiliki hubungan yang positif dengan beban kerja. Adapun (Yapentra, 2023) menyatakan bahwa beban kerja dinilai tidak selalu buruk, dalam penelitiannya menyatakan beban kerja mampu meningkatkan karyawan. Yapentra menjelaskan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Di PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) tingkat kepuasan kerja karyawan masih kurang. Dengan rutinitas kerja sehari hari yang monoton tentunya suatu saat akan menimbulkan rasa bosan yang dapat memberikan rasa bosan yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan. Sehingga PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) berusaha untuk menyelesaikan permasalahan tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan memberikan upah atau bonus kepada karyawan yang melampaui target pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk memperoleh kenaikan jabatan. Dalam hal ini karyawan bagian kasir dapat berpromosi menjadi supervisi atau pimpinan kasir. Keputusan diambil berdasarkan faktor kinerja yaitu karyawan yang memiliki prestasi yang baik dan tanpa memperhitungkan waktu atau lama kerja yang dilakukan karyawan bagi perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal hal yang menyangkut fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Penelitian terdahulu yang membahas mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Sipayung & Purba, 2021) menemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang membahas mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor dari disiplin kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja di PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) masih ada beberapa karyawan yang masuk kerja tepat waktu dan mampu untuk melaksanakannya tugasnya dengan baik. Karyawan yang disiplin tidak mencuri waktu kerja untuk melakukan hal lain diluar pekerjaan. Dengan demikian karyawan yang disiplin akan sadar dan tanpa adanya paksaan mengikuti peraturan yang berlaku. Bagaimanapun juga karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dengan begitu kepuasan kerja akan meningkat. Pada akhirnya karyawan akan bekerja dengan baik dibandingkan dengan orang yang malas, karena waktu kerjanya digunakan sebagai mungkin untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Adapun penelitian terdahulu yang membahas mengenai disiplin kerja yang dilakukan oleh (Yuliantini & Santoso, 2020) pada menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian

yang membahas mengenai disiplin kerja yang dilakukan oleh (Adipura & Puspitasari, 2022) pada Gejayan Innova menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor dari beban kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja di PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) pekerjaan yang terkadang dibatasi oleh atasan dapat menghambat pelaksanaan tugas dan dapat mempengaruhi proses berpikir. Hal ini dikarenakan para manajer selalu fokus pada tujuan dari jadwal kerja yang sangat padat sehingga ada karyawan yang mengejar deadline pekerjaan sehingga karyawan juga merasa terbebani dengan target target pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan dan tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan sehingga menyebabkan beban kerja menjadi rendah sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan memberikan promosi kenaikan jabatan kepada karyawan yang melampaui target pekerjaannya dengan begitu karyawan akan lebih baik lagi untuk bekerja. Dari fenomena beban kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja sudah dijelaskan jika karyawan merasa terbebani dengan target target pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan dan tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu yang membahas mengenai beban kerja yang dilakukan oleh (Sipayung & Purba, 2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang membahas mengenai beban kerja yang dilakukan oleh (Manalu et al., 2022) pada menemukan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan)".

## METODE

Penelitian ini merupakan survei pada disiplin kerja, beban kerja di PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Alasan lokasi ini menjadi objek karena untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Jenis data dalam penelitian adalah data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 68 karyawan di PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan). Metode penarikan sampel yang digunakan adalah teknik *Non probability sampling* dengan model sampling jenuh. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 pegawai, karena menggunakan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Variabel disiplin kerja

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel disiplin kerja

| Item Kuesioner | <i>p-value</i><br>(signifikansi) | Kriteria        | Keterangan |
|----------------|----------------------------------|-----------------|------------|
| X1.1           | 0,000                            | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X1.2           | 0,000                            | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X1.3           | 0,000                            | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X1.4           | 0,000                            | $\alpha = 0,05$ | Valid      |

|      |       |                 |       |
|------|-------|-----------------|-------|
| X1.5 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X1.6 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X1.7 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| X1.8 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X1.1 sampai dengan X1.8 diperoleh nilai Signifikansi ( $p-value$ ) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel disiplin kerja valid.

### Uji Validitas Variabel beban Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel beban Kerja

| Item Kuesioner | $p-value$<br>(signifikansi) | Kriteria        | Keterangan |
|----------------|-----------------------------|-----------------|------------|
| X2.1           | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X2.2           | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X2.3           | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X2.4           | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X2.5           | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X2.6           | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X2.7           | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X2.8           | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X2.1 sampai dengan X2.8 diperoleh nilai Signifikansi ( $p-value$ ) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel beban kerja valid.

### Uji Validitas Variabel kepuasan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel kepuasan Kerja

| Item Kuesioner | $p-value$<br>(signifikansi) | Kriteria        | Keterangan |
|----------------|-----------------------------|-----------------|------------|
| Y.1            | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| Y.2            | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| Y.3            | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| Y.4            | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| Y.5            | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| Y.6            | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| Y.7            | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| Y.8            | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| Y.9            | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| Y.10           | 0,000                       | $\alpha = 0,05$ | Valid      |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner Y1.1 sampai dengan Y1.10 diperoleh nilai signifikansi ( $p-value$ ) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel kepuasan kerja adalah valid.

### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Item Kuesioner | $p-value$<br>(signifikansi) | Kriteria | Keterangan |
|----------------|-----------------------------|----------|------------|
|----------------|-----------------------------|----------|------------|

|      |       |                 |       |
|------|-------|-----------------|-------|
| Y.1  | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.2  | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.3  | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.4  | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.5  | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.6  | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.7  | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.8  | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.9  | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |
| Y.10 | 0,000 | $\alpha = 0,05$ | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner Y2.1 sampai dengan Y2.10 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel kinerja karyawan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

| Variabel              | Cronbach's Alpha | N of items |
|-----------------------|------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1)   | 0,858            | 8          |
| Beban Kerja (X2)      | 0,907            | 8          |
| Kepuasan Kerja (Y1)   | 0,931            | 10         |
| Kinerja Karyawan (Y2) | 0,934            | 10         |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,858, variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,907, variabel kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,931 dan variabel kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,934 > 0,60 maka item pernyataan variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                | Collinearity Statistics |       |
|---------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | Disiplin kerja | 0,427                   | 2.341 |
|                           | Beban kerja    | 0,214                   | 4.678 |
|                           | Kepuasan kerja | 0,272                   | 3.672 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukan nilai *tolerance* variabel X1 (disiplin kerja) = 0,427, X2 (beban kerja) = 0,214 dan Y1 (kepuasan kerja) = 0,272 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (disiplin kerja) = 2,341, X2 (beban kerja) = 4,678 dan Y1 (kepuasan kerja) = 3,672 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

**Uji Autokorelasi**

Tabel 7. Hasil uji Autokorelasi

| <b>Runs Test</b>        |                         |
|-------------------------|-------------------------|
|                         | Unstandardized Residual |
| Test Value <sup>a</sup> | 0.08294                 |
| Cases < Test Value      | 34                      |
| Cases >= Test Value     | 34                      |
| Total Cases             | 68                      |
| Number of Runs          | 30                      |
| Z                       | -1.222                  |
| Asymp. Sig. (2-tailed)  | 0.222                   |

a. Median

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil nilai signifikansi (*p-value*) Asym Sig. (2-tailed) = ,222 > 0,05 berarti tidak terjadi autokorelasi (lolos uji autokorelasi).

**Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 8. Hasil uji Heteroskedastisitas

| Model          | <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                           |        |       |
|----------------|---------------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                | Unstandardized Coefficients     |            | Standardized Coefficients |        |       |
|                | B                               | Std. Error | Beta                      | t      | Sig.  |
| 1 (Constant)   | 4,263                           | 1,796      |                           | 2,374  | 0,021 |
| Disiplin kerja | 0,185                           | 0,075      | 0,426                     | 2,451  | 0,017 |
| Beban kerja    | -0,336                          | 0,107      | -0,773                    | -3.144 | 0,003 |
| Kepuasan kerja | 0,068                           | 0,075      | 0,197                     | 0,907  | 0,368 |

a. Dependent Variable: ABSRES\_1

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) dari variabel X1 (disiplin kerja) = 0,017 < 0,05, X2 (beban kerja) = 0,003 < 0,05 dan Y1 (kepuasan kerja) = 0,259 > 0,05, karena *p-value* (signifikansi) variabel X1 (disiplin kerja) = 0,017 < 0,05, X2 (beban kerja) = 0,003 < 0,05 ini berarti terjadi heteroskedastisitas (tidak lolos uji heteroskedastisitas). Kemudian dilakukan Uji Spearman's Rho, hasilnya adalah:

Tabel 9. Hasil Uji Spearman's Rho

| <b>Correlations</b>          |                         |                |             |                |                         |
|------------------------------|-------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------------------|
|                              |                         | Disiplin kerja | Beban kerja | Kepuasan kerja | Unstandardized Residual |
| Spearman's rhoDisiplin kerja | Correlation Coefficient | 1.000          | 0,621**     | 0,533**        | -0,022                  |
|                              | Sig. (2-tailed)         | .              | 0,000       | 0,000          | 0,856                   |
|                              | N                       | 68             | 68          | 68             | 68                      |
| Beban kerja                  | Correlation Coefficient | .621**         | 1.000       | 0,820**        | 0,010                   |
|                              | Sig. (2-tailed)         | 0,000          | .           | 0,000          | 0,935                   |
|                              | N                       | 68             | 68          | 68             | 68                      |
| Kepuasan kerja               | Correlation Coefficient | .533**         | .820**      | 1.000          | -.017                   |

|                |                         |       |       |       |       |
|----------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                | Sig. (2-tailed)         | 0,000 | 0,000 | .     | 0,888 |
|                | N                       | 68    | 68    | 68    | 68    |
| Unstandardized | Correlation Coefficient | -.022 | .010  | -.017 | 1.000 |
| Residual       | Sig. (2-tailed)         | 0,856 | 0,935 | 0,888 | .     |
|                | N                       | 68    | 68    | 68    | 68    |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah, 2024

Uji spearman’s rho menunjukkan hasil *p-value* (signifikansi) dari variabel X1 (disiplin kerja) = 0,856, X2 (beban kerja) = 0,935 dan Y1 (kepuasan kerja) = 0,888 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual          |
|------------------------------------|----------------|----------------------------------|
| N                                  |                | 68                               |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | Normal Parameters <sup>a,b</sup> |
|                                    | Std. Deviation | 3,20039178                       |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | Most Extreme Differences         |
|                                    | Positive       | 0,088                            |
|                                    | Negative       | -0,070                           |
| Test Statistic                     |                | 0,065                            |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | 0,200 <sup>c,d</sup>             |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah, 2024

Besarnya *p-value* (signifikansi) Asymp Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 menunjukkan keadaan yang signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

### Analisis Induktif

#### Hasil analisis regresi linier berganda I

Tabel 11. Hasil analisis regresi linier berganda I

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                | Unstandardized Coefficients | Std. Error |                           |       |       |
| 1 (Constant)   | 4.710                       | 2.927      |                           | 1.609 | .112  |
| Disiplin kerja | 0,086                       | 0,125      | 0,068                     | 0,687 | 0,494 |
| Beban kerja    | 1.015                       | 0,125      | 0,801                     | 8.115 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

$$Y1 = 4,710 + 0,086 X1 + 1,015 X2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

$a = 4,710$  (positif) artinya jika  $X_1$  (disiplin kerja) dan  $X_2$  (beban Kerja) konstan maka  $Y_1$  (kepuasan kerja) adalah positif.

$b_1 = 0,086$  Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja artinya: jika disiplin kerja meningkat maka  $Y_1$  (kepuasan kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel jika  $X_2$  (beban kerja) konstan/tetap.

$b_2 = 1,015$  Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja artinya: jika beban kerja meningkat maka  $Y_1$  (kepuasan kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel jika  $X_1$  (disiplin kerja) konstan/tetap.

Tabel 12. Hasil Uji t

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |       |      |
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |      |
| (Constant)     | 4.710                       | 2.927      |                           | 1.609 | .112  |      |
| Disiplin kerja | 0,086                       | 0,125      | 0,068                     | 0,687 | 0,494 |      |
| Beban kerja    | 1.015                       | 0,125      | 0,801                     | 8.115 | 0,000 |      |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

1. Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,494 > 0,05 maka  $H_0$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Tabel 13. Hasil Uji F

| Model        | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|--------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
|              | Sum of Squares     | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression | 1896.409           | 2  | 948.205     | 86.850 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 709.650            | 65 | 10.918      |        |                   |
| Total        | 2606.059           | 67 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 86,850 dengan nilai signifikansi ( $p$  value) sebesar 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model tepat dalam memprediksi yaitu jika  $X_1$  (disiplin kerja) dan  $X_2$  (beban kerja) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Z).

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | Model Summary <sup>b</sup> |          |                   |                            |
|-------|----------------------------|----------|-------------------|----------------------------|
|       | R                          | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1     | .853 <sup>a</sup>          | .728     | .719              | 3.304                      |

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $adjusted R^2$ ) untuk model ini adalah sebesar 0,719 artinya besarnya sumbangan pengaruh independen jika  $X_1$  (disiplin kerja) dan  $X_2$

(beban kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) sebesar 71,9 %. Sisanya (100% - 71,9%)= 71,9 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya lingkungan kerja, stress kerja, dan lain-lain di luar penelitian ini

**Hasil analisis regresi linier berganda II**

Tabel 15. Hasil analisis regresi linier berganda II

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |                           | t     | Sig.  |       |
|----------------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|
|                | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |       |       |       |
|                | B                           | Std. Error                |       |       |       |
| (Constant)     | 5.069                       | 3.225                     | 1.572 | .121  |       |
| Disiplin kerja | 0,509                       | 0,137                     | 0,412 | 3.706 | 0,000 |
| Beban kerja    | 0,559                       | 0,138                     | 0,451 | 4.054 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y_2 = 5,069 + 0,509 X_1 + 0,559 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a= 5,069 (positif)

artinya jika X1 (disiplin kerja) dan X2 (beban kerja) konstan maka Y2 (kinerja karyawan) positif b1= 0,509 (pengaruh positif)

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya : jika disiplin kerja meningkat maka Y2 (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (beban kerja) konstan/tetap.

b2= 0,559 (pengaruh positif)

Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya : jika Beban Kerja meningkat maka Y2 (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (disiplin kerja) konstan/tetap

Tabel 16. Hasil Uji t

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |                           | t     | Sig.  |       |
|----------------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|
|                | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |       |       |       |
|                | B                           | Std. Error                |       |       |       |
| (Constant)     | 5.069                       | 3.225                     | 1.572 | 0,121 |       |
| Disiplin kerja | 0,509                       | 0,137                     | 0,412 | 3.706 | 0,000 |
| Beban kerja    | 0,559                       | 0,138                     | 0,451 | 4.054 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

1. Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 17. Hasil Uji F

| Model | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |   |      |
|-------|--------------------|----|-------------|---|------|
|       | Sum of Squares     | df | Mean Square | F | Sig. |

|              |          |    |         |        |                   |
|--------------|----------|----|---------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1628.180 | 2  | 814.090 | 61.408 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 861.703  | 65 | 13.257  |        |                   |
| Total        | 2489.882 | 67 |         |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 61,408 dengan nilai signifikansi ( p. value) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh  $X_1$  (disiplin kerja) dan  $X_2$  (beban kerja) terhadap  $Y_2$  (kinerja karyawan).

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                    |          |                   |                            |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | 0,853 <sup>a</sup> | 0,728    | 0,719             | 3.304                      |

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( adjusted R Square) adalah sebesar 0,643. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen  $X_1$  (disiplin kerja) dan  $X_2$  (beban kerja) terhadap  $Y_2$  (kinerja karyawan) sebesar 64,3%. Sisanya ( $100\% - 64,3\%$ ) = 35,7% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya lingkungan kerja, stress kerja, dan lain sebagainya.

### Hasil analisis regresi linier berganda III

Tabel 19. Hasil analisis regresi linier berganda III

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| (Constant)                | 3.794                       | 3.213      |                           | 1.181 | 0,242 |
| Disiplin kerja            | 0,486                       | 0,135      | 0,393                     | 3.608 | 0,001 |
| Beban kerja               | 0,284                       | 0,191      | 0,229                     | 1.486 | 0,142 |
| Kepuasan kerja            | 0,271                       | 0,134      | 0,277                     | 2.028 | 0,047 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y_2 = 3,794 + 0,486 X_1 + 0,284 X_2 + 0,271 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

$a = 5,069$  (positif)

artinya jika  $X_1$  (disiplin kerja),  $X_2$  (beban kerja) dan  $Y_1$  (kepuasan kerja) konstan maka  $Y_2$  (kinerja karyawan) positif.

$b_1 = 0,486$  (pengaruh positif)

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya : jika disiplin kerja meningkat maka  $Y_2$  (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_2$  (beban kerja) dan  $Y_1$  (kepuasan kerja) konstan/tetap.

$b_2 = 0,284$  (pengaruh positif)

Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Artinya : jika beban kerja meningkat maka Y2 (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (disiplin kerja) dan Y1 (kepuasan kerja) konstan/tetap  
 $b_3 = 0,271$  (pengaruh positif)

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya : jika kepuasan kerja meningkat maka Y2 (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (disiplin kerja) dan X2 (beban kerja) konstan/tetap

Tabel 20. Hasil Uji t

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |                           | t     | Sig.  |       |
|----------------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|
|                | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |       |       |       |
|                | B                           | Std. Error                |       |       |       |
| (Constant)     | 3.794                       | 3.213                     | 1.181 | 0,242 |       |
| Disiplin kerja | 0,486                       | 0,135                     | 0,393 | 3.608 | 0,001 |
| Beban kerja    | 0,284                       | 0,191                     | 0,229 | 1.486 | 0,142 |
| Kepuasan kerja | 0,271                       | 0,134                     | 0,277 | 2.028 | 0,047 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

1. Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,047 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 21. Hasil Uji F

| Model        | ANOVA <sup>a</sup> |    |             | F      | Sig.              |
|--------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
|              | Sum of Squares     | df | Mean Square |        |                   |
| 1 Regression | 1680.225           | 3  | 560.075     | 44.272 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 809.658            | 64 | 12.651      |        |                   |
| Total        | 2489.882           | 67 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 44,272 dengan nilai signifikansi (*p. value*) sebesar 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh X1 (disiplin kerja), X2 (beban kerja) dan Y1 (kepuasan kerja) terhadap Y2 (kinerja karyawan).

Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | Model Summary <sup>b</sup> |          |                   |                            |
|-------|----------------------------|----------|-------------------|----------------------------|
|       | R                          | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1     | 0.821 <sup>a</sup>         | 0.675    | 0.660             | 3.557                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( adjusted R Square) adalah sebesar 0,660. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (disiplin kerja), X2 (beban kerja) dan Y1 (kepuasan kerja) terhadap Y2 (kinerja karyawan) sebesar 66 %. Sisanya (100% - 66 %) = 34 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya lingkungan kerja, stress kerja, dan lain sebagainya.

**Uji Sobel**

Tabel 23. Hasil Uji Sobel Koefisien Regresi 1

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |       |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)   | 4.710                       | 2.927      |                           | 1.609 | 0,112 |
| Disiplin kerja | 0,086                       | 0,125      | 0,068                     | 0,687 | 0,494 |
| Beban kerja    | 1.015                       | 0,125      | 0,801                     | 8.115 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 24. Hasil Uji Sobel Koefisien Regresi 2

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |       |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)   | 3.794                       | 3.213      |                           | 1.181 | 0,242 |
| Disiplin kerja | 0,486                       | 0,135      | 0,393                     | 3.608 | 0,001 |
| Beban kerja    | 0,284                       | 0,191      | 0,229                     | 1.486 | 0,142 |
| Kepuasan kerja | 0,271                       | 0,134      | 0,277                     | 2.028 | 0,047 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

- a. Pengaruh X1 (disiplin kerja) terhadap Y2 (kinerja karyawan) dengan Y1 (kepuasan kerja) sebagai Variabel Intervening (mediasi)

Hasil analisis Sobel Test diperoleh t hitung  $0,4439 < t$  tabel  $(0,025; 96-2) = 1,997$  maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan bahwa Y1 (kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh X1 (disiplin kerja) terhadap Y2 (kinerja karyawan), sehingga  $H_6$  yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh X1 (Disiplin kerja) terhadap Y2 (kinerja karyawan) PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) dengan Y1 (kepuasan kerja) sebagai Variabel mediasi tidak terbukti kebenarannya.

- b. Pengaruh X2 (beban kerja) terhadap Y2 (kinerja karyawan) dengan Y1 (kepuasan kerja) sebagai Variabel Intervening (mediasi)

Hasil analisis Sobel Test diperoleh t hitung  $1,9486 < t$  tabel  $(0,025; 96-2) = 1,997$  maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan bahwa Y1 (kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh X2 (beban kerja) terhadap Y2 (kinerja karyawan), sehingga  $H_7$  yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh X2 (beban kerja) terhadap Y2 (kinerja karyawan) PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) dengan Y1 (kepuasan kerja) sebagai Variabel mediasi tidak terbukti kebenarannya.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan). Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan). Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT

Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan). Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Luwes Kestalan
  - a. Karyawan PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) sebaiknya semakin taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan cara karyawan selalu menggunakan tanda pengenalan didalam perusahaan dan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, agar variabel disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan).
  - b. PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) sebaiknya semakin memperhatikan kondisi pekerjaan dengan cara selalu memiliki jumlah pegawai yang cukup untuk menangani pekerjaan yang ada sehingga dapat mengambil keputusan dengan cepat pada saat kondisi pekerjaan yang tidak seperti biasa. Karyawan PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) sebaiknya semakin meningkatkan penggunaan waktu kerja yaitu waktu kerja yang sesuai dengan SOP, agar Variabel beban kerja tidak menurunkan kinerja karyawan PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan).
  - c. PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) sebaiknya semakin meningkatkan upah dan sebaiknya perusahaan selalu memberikan gaji karyawan yang sesuai dengan standar yang berlaku sehingga penghasilan dari pekerja saat ini semakin mencukupi kebutuhan, agar variabel kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan).
  - d. Karyawan PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) sebaiknya semakin meningkatkan ketepatan waktu sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semakin cepat tanpa adanya perbaikan. Karyawan PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) sebaiknya selalu menjaga kualitas kerja dengan cara selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya, agar kinerja karyawan PT Bengawan Retail Mandiri (Luwes Kestalan) meningkat.
2. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini Bagi yang tertarik untuk meneliti dengan tema sejenis disarankan untuk menggunakan alat ukur variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat mencapai titik optimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. C. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 225-246.
- Adipura, & Puspitasari, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stress kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Gejayan Innova). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 1-15.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga. (2018). Manajemen Bisnis. In *Manajemen Pemasaran. Edisi Mileinium. Jakarta, Indeks Kelompok Gramedia*. 17. Kotler (Vol. 4, Issue 2). Jakarta: Rineka Cipta.
- Azzahro, L. M., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada di Boyolali.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Vol. 1). Yogyakarta : Gava Media.

- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Doni, P. (2017). *Manajemen Pelayanan* (Vol. 1). Bandung: Alfabeta.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. <https://repository.uin-suska.ac.id>
- Farida, U., & Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior* (Edition 17). Yogyakarta : Pearson Education Limited.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Bumi Indikator. Pekanbaru: Zanafa.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* ((Cetakan Pe), Issue 2). CV. AA Rizky. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Manalu, W. A., Lubis, Y., & Syaifuddin. (2022). Effect of Workload and Work Stress on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable in Rubber Plantation, Serdang II District, PT. Perkebunan Nusantara III. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1960–1970.
- Mangkunegara, & Prabu, A. A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Vol. 10). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marniati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(6).
- Sipayung, A., & Purba, K. (2021). The Effect of Motivation, Workload, and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction as the Intervening Variable at the Environmental Services Office of Deli Serdang Regency. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(6), 120–129.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Yapentra, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. “QR” Pada Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah Arhipen Yapentra. *Jurnal Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 14(1), 71–85.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(2), 29–44.