

PENGARUH BEBAN KERJA, KOORDINASI TIM, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GIOKINDO INDAH LESTARI

Rio Putra Hariyadi¹, Susi Handayani², Fauziah Afriyani³

2021510057@students.uigm.ac.id¹, Susihandayani25@yhoo.com.id², fauziah@uigm.ac.id³

Universitas Indo Global Mandiri

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, koordinasi tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Giokindo Indah Lestari, khususnya dalam konteks layanan pengantaran barang. Permasalahan kinerja karyawan sering kali berkaitan dengan ketidakseimbangan beban kerja, kurangnya koordinasi tim, serta tingkat kedisiplinan yang menurun, sebagaimana ditunjukkan oleh data internal perusahaan selama tiga tahun terakhir. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 78 karyawan, dijadikan sebagai responden melalui teknik sensus di PT. Giokindo Indah Lestari. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel beban kerja, koordinasi tim, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai F-hitung sebesar 16,961 lebih besar dari F-tabel, serta signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,407 menunjukkan bahwa 40,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 59,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Koordinasi Tim, Disiplin, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the relationship between workload, team coordination, and work discipline on employee performance at PT. Giokindo Indah Lestari, particularly in the context of goods delivery services. Employee performance issues are often related to workload imbalance, lack of team coordination, and declining levels of discipline, as indicated by the company's internal data over the past three years. This research employs a quantitative approach with a survey method. The study involved all 78 employees of PT. Giokindo Indah Lestari as respondents, selected using a census sampling technique. The analytical methods used include multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results reveal that, partially, workload, team coordination, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also have a significant influence, with an F-value of 16.961 greater than the F-table value and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.407 indicates that 40.7% of the variation in employee performance can be explained by the three variables, while the remaining 59.3% is explained by other factors outside this study.

Keywords: Workload, Team Coordination, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, pencapaian tujuan memerlukan perencanaan yang terstruktur dan pelaksanaan yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. SDM berperan sebagai pelaksana utama dalam proses operasional, sekaligus sebagai penggerak yang menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Menurut (Shaputra al., 2025), sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam organisasi karena memiliki akal, perasaan, didikasi, kerampilan, dan motivasi yang memengaruhi perilaku kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti beban kerja dan koordinasi tim. Menurut (Neksen et al., 2021) Beban kerja merujuk pada aktivitas yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai posisinya. Menurut (Handayani et al 2024) Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, sementara beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan.

Tabel 1. Jam Kerja Karyawan PT. Giokindo Indah Lestari

No	Nama Bagian (Jabatan)	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah Beban Kerja (Jam/tahun)
1	Operational Manager	1	1.631
2	SPV Sales	1	1.632
3	Koordinator Sales	2	3.262
4	Kadepo	5	11.155
5	Salesmen	20	37.280
6	Driver	17	24.701
7	Elfer	16	13.815
8	Admint Entry	3	6.291
9	Kasir	3	4.893
10	SPV Asset	5	1.631
11	Werehouse	5	6.592
	Jumlah	78	107.950
	Rata-Rata		1.572,79

Berdasarkan Tabel 1. Data PT. Giokindo Indah Lestari menunjukkan total beban kerja tahunan sebesar 107.950 jam yang ditanggung oleh 78 karyawan, dengan rata-rata 1.572,79 jam per tahun. Perbedaan signifikan terlihat antarjabatan, di mana salesmen memiliki beban kerja tertinggi, sedangkan operational manager terendah. Perbedaan ini menjadi dasar evaluasi efisiensi pembagian tugas dan kebutuhan tenaga kerja.

Selain beban kerja, koordinasi tim juga memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja. Koordinasi merupakan usaha sistematis untuk menyelaraskan aktivitas, membagi tanggung jawab, serta mengatur fungsi antarunit agar tujuan bersama tercapai. Dalam konteks operasional seperti layanan pengantaran barang, koordinasi yang baik dapat mencegah tumpang tindih pekerjaan, mengurangi miskomunikasi, dan meningkatkan efektivitas kerja. Sebaliknya, kurangnya koordinasi dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan kerja, dan penurunan kepuasan pelanggan.

PT. Giokindo Indah Lestari, perusahaan yang bergerak di bidang penjualan produk seperti ice cream Joy Day di Palembang, menghadapi tantangan dalam pengantaran barang yang salah satunya disebabkan oleh rendahnya kedisiplinan karyawan. Berdasarkan data tingkat kehadiran, terjadi penurunan disiplin dari tahun 2022 hingga 2024, yang berdampak pada keterlambatan dan penurunan kinerja. Wawancara dengan Manajer Operasional pada 8 Maret 2025 mengonfirmasi bahwa masalah kedisiplinan ini turut memperburuk proses kerja, termasuk pengiriman barang, sehingga diperlukan upaya perbaikan pada aspek beban kerja, koordinasi, dan disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa koordinasi tim memiliki korelasi positif terhadap peningkatan kinerja, karena karyawan merasa lebih terarah dan bertanggung jawab atas kontribusinya dalam tim (wahyuni et al., 2023), (Nurhandayani, 2022) menemukan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (Arsha et al., 2023) membuktikan

koordinasi tim berpengaruh positif dan signifikan, serta (Nurhalizah & Oktiani, 2024) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sebaliknya, (Susanti et al., 2022) dan Wahyuni et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja maupun koordinasi tim tidak selalu berpengaruh positif, sementara (Muna & Isnowati, 2022) mengungkap disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan atau bahkan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel tersebut dapat memberikan hasil yang berbeda tergantung pada konteks organisasi.

Permasalahan ini sejalan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) Nomor 8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi inklusif. Peningkatan kinerja melalui koordinasi yang efektif, pembagian beban kerja yang seimbang, dan disiplin kerja yang konsisten tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja tertib dan stabil. Disiplin yang baik, menurut (Hartati, 2021 et. at), membentuk budaya kerja efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif seperti angka, grafik dan tabel, serta analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Tujuan utama dari metode ini adalah memperoleh kesimpulan yang objektif dan terukur terhadap permasalahan yang diteliti. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat deskriptif, dimana menurut (Sahir, 2021) penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena dengan data yang akurat yang diteliti secara sistematis. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis beban kerja karyawan, koordinasi tim dan disiplin, serta bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Correlation melalui SPSS 27, dengan kriteria item dinyatakan valid jika r hitung $> r$ tabel (0,222) berdasarkan $df = 76$. Hasil menunjukkan seluruh item memiliki r hitung lebih besar dari 0,222 sehingga dinyatakan valid.

Table 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
BEBAN KERJA				
1	X1.1	0,695	0,222	VALID
2	X1.2	0,740	0,222	VALID
3	X1.3	0,665	0,222	VALID
4	X1.4	0,641	0,222	VALID
5	X1.5	0,270	0,222	VALID
6	X1.6	0,691	0,222	VALID
7	X1.7	0,637	0,222	VALID
8	X1.8	0,306	0,222	VALID
9	X1.9	0,638	0,222	VALID
10	X1.10	0,578	0,222	VALID
KOORDINASI TIM				

1	X2.1	0,776	0,222	VALID
2	X2.2	0,799	0,222	VALID
3	X2.3	0,790	0,222	VALID
4	X2.4	0,534	0,222	VALID
5	X2.5	0,413	0,222	VALID
6	X2.6	0,799	0,222	VALID
7	X2.7	0,553	0,222	VALID
8	X2.8	0,323	0,222	VALID
9	X2.9	0,782	0,222	VALID
10	X2.10	0,793	0,222	VALID
DISIPLIN				
1	X3.1	0,525	0,222	VALID
2	X3.2	0,348	0,222	VALID
3	X3.3	0,508	0,222	VALID
4	X3.4	0,426	0,222	VALID
5	X3.5	0,228	0,222	VALID
6	X3.6	0,226	0,222	VALID
7	X3.7	0,534	0,222	VALID
8	X3.8	0,306	0,222	VALID
9	X3.9	0,536	0,222	VALID
10	X3.10	0,573	0,222	VALID
KINERJA KARYAWAN				
1	Y.1	0,624	0,222	VALID
2	Y.2	0,226	0,222	VALID
3	Y.3	0,464	0,222	VALID
4	Y.4	0,594	0,222	VALID
5	Y.5	0,364	0,222	VALID
6	Y.6	0,287	0,222	VALID
7	Y.7	0,314	0,222	VALID
8	Y.8	0,35	0,222	VALID
9	Y.9	0,403	0,222	VALID
10	Y.10	0,465	0,222	VALID

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS V.27 (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan variabel Beban Kerja, Koordinasi Tim, dan Disiplin memiliki r hitung $>$ r tabel (0,222), sehingga dinyatakan valid. Beberapa item, seperti indikator X3.6 (r hitung = 0,226), memiliki nilai mendekati batas minimum namun tetap memenuhi kriteria. Hal ini membuktikan instrumen penelitian layak digunakan dan mampu mengukur variabel secara akurat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha melalui SPSS 27 untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpa	Cross of Value	Kriteria
----	----------	-----------------	----------------	----------

1	Beban Kerja	0,792	0,7	Reliabel
2	Koordinasi Tim	0,859	0,7	Reliabel
3	Disiplin	0,747	0,7	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,727	0,7	Reliabel

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS V.27 (2025)

Nilai Cronbach's Alpha untuk Beban Kerja (0,755), Koordinasi Tim (0,859), Disiplin (0,747), dan Kinerja Karyawan (0,727) semuanya $> 0,7$. Hal ini menunjukkan seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian bersifat reliabel. Dengan demikian, instrumen layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria data berdistribusi normal jika $\text{sig} > 0,05$ dan tidak normal jika $\text{sig} < 0,05$.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
				Unstandardized Residual
N				78
Normal Parameters ^{a,b}		Mean		.0000000
		Std. Deviation		2.37646158
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute		.080
		Positive		.052
		Negative		-.080
Test Statistic				.080
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig. (2-tailed) ^c	Sig.		.246
		99% Confidence Interval	Lower Bound	.235
			Upper Bound	.257

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar $0.200 > 0,05$, yang berarti data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan indikator Tolerance ($> 0,10$) dan VIF (< 10) untuk memastikan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen.

Table 5. Hasil Uji Multikolineritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	0,694	1.442
2	Koordinasi Tim	0,648	1.544

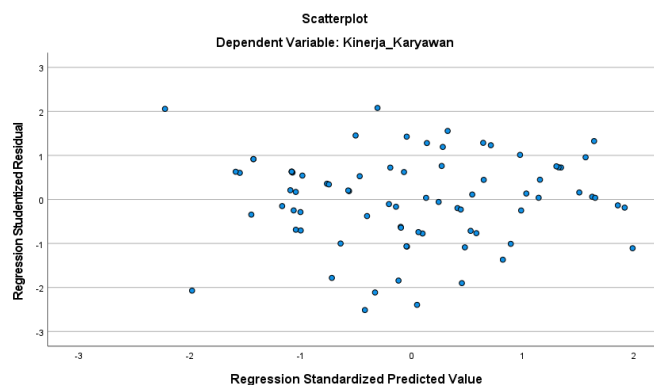
3	Disiplin	0,756	1.322
----------	-----------------	--------------	--------------

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS V.27 (2025)

Nilai Tolerance untuk Beban Kerja (0,694), Koordinasi Tim (0,648), dan Disiplin (0,756) > 0,10, sedangkan nilai VIF masing-masing (1,442; 1,544; 1,322) < 10. Hasil ini menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas. Ketiga variabel independen layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan model regresi bebas dari ketidaksamaan varians residual, dengan indikasi sebaran titik scatterplot acak tanpa pola tertentu.



Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS V.27 (2025)

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1, titik residual tersebar acak di atas dan bawah sumbu nol tanpa pola tertentu, menunjukkan varian residual konstan. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh Beban Kerja (X1), Koordinasi Tim (X2), dan Disiplin (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan hasil uji disajikan sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a			
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	21.385	3.056	6.997	.000
	Beban Kerja	-.010	.069	-.138	.890
	Koordinasi Tim	.179	.067	2.669	.009
	Disiplin	.334	.076	4.403	.000

Berdasarkan Gambar 2, dapat diketahui bahwa analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = 21,385 - 0,010X_1 + 0,179X_2 + 0,334X_3 + e$$

a. **Koefisien Konstanta (a):** Sebesar 21,385. Hal ini menunjukkan nilai Kinerja Karyawan (Y) jika Beban Kerja (X1), Koordinasi Tim (X2), dan Disiplin (X3) bernilai nol.

b. **Koefisien Beban Kerja (β_1):** Sebesar -0,010. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada Beban Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,010 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

c. **Koefisien Koordinasi Tim (β_2):** Sebesar 0,179. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Koordinasi Tim memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada Koordinasi Tim akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,179 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

d. **Koefisien Disiplin (β_3):** Sebesar 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada Disiplin akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,334 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Beban Kerja/X1, Koordinasi Tim/X2, dan Disiplin/X3) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan/Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.385	3.056		6.997	.000
	Beban Kerja	-.010	.069	-.015	-.138	.890
	Koordinasi Tim	.179	.067	.297	2.669	.009
	Disiplin	.334	.076	.453	4.403	.000

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS V.27 (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial hanya variabel Disiplin (X3) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,006 ($<0,05$) dan t hitung 2,912 $>$ t tabel. Sementara itu, variabel Beban Kerja (X1) dengan nilai signifikansi 0,890 ($>0,05$) dan t hitung -0,138 $<$ t tabel, serta variabel Koordinasi Tim (X2) dengan nilai signifikansi 0,106 ($>0,05$) dan t hitung 1,437 $<$ t tabel, tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel Beban Kerja (X1), Koordinasi Tim (X2), dan Disiplin (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat signifikansi 0,05, dengan df = 74 dan F tabel sebesar 2,73.

Tabel 8. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.791	3	99.597	16.948	.000 ^b
	Residual	434.863	74	5.877		
	Total	733.654	77			

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 16,948 dengan signifikansi 0,000 $<$ 0,05 dan lebih besar dari F tabel 2,73. Hal ini membuktikan bahwa Beban Kerja, Koordinasi Tim, dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen oleh variabel independen, di mana nilai R^2 rendah menunjukkan kemampuan prediksi terbatas, sedangkan nilai R^2 mendekati satu menunjukkan variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen, dengan hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.383	2.42415

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS V.27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.9, nilai R Square sebesar 0,407 menunjukkan bahwa 40,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, koordinasi tim, dan disiplin secara bersama-sama, sedangkan 59,3% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian seperti kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) memiliki t-hitung 3,456 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai kemampuan dan kapasitas akan meningkatkan fokus serta produktivitas. Beban kerja terlalu ringan dapat menurunkan motivasi karyawan. Beban kerja yang terlalu berat berpotensi menimbulkan stres. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola dan mendistribusikan beban kerja secara adil dan proporsional.

Pengaruh Koordinasi Tim terhadap Kinerja Karyawan

Koordinasi tim (X_2) memiliki t-hitung 2,873 dengan signifikansi 0,005 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koordinasi yang baik meningkatkan komunikasi, pembagian tugas, dan kerja sama. Kerja sama yang optimal mendorong pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Manajemen perlu membangun budaya kolaboratif dan memberi pelatihan komunikasi tim.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja (X_3) memiliki t-hitung 3,768 dengan signifikansi 0,000, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin tinggi tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan aturan, dan tanggung jawab kerja. Disiplin menciptakan lingkungan kerja yang teratur. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan hasil kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja, Koordinasi Tim, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja, koordinasi tim, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung 16,961 lebih besar dari F tabel 2,73 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan elemen penting yang perlu diperhatikan manajemen, di mana pengelolaan beban kerja yang tepat, peningkatan kerja sama tim, dan penegakan disiplin dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, koordinasi tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gio Kindo Indah Lestari, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi positif dan hasil uji t menunjukkan Thitung sebesar 3,456 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Beban kerja yang proporsional dengan kapasitas dan tanggung jawab karyawan mampu meningkatkan fokus, efektivitas, dan produktivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan motivasi dan kinerja.
- b. Pengaruh koordinasi tim terhadap kinerja karyawan diterima, yang berarti bahwa koordinasi tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Thitung sebesar 2,873 dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Koordinasi tim yang baik mampu memperjelas pembagian tugas, memperkuat komunikasi internal, meminimalkan kesalahan, dan mempercepat proses kerja, sehingga hasil kinerja lebih optimal.
- c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Thitung sebesar 3,768 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Disiplin yang tinggi, ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi kerja, berperan penting dalam menjaga mutu layanan dan kepuasan pelanggan.
- d. Pengaruh beban kerja, koordinasi tim, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima, yang berarti ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama, dengan nilai Fhitung sebesar $16,948 > F_{tabel} 2,73$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sinergi antara pengelolaan beban kerja yang tepat, koordinasi tim yang efektif, dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi kerja, mutu pelayanan, serta kepuasan pelanggan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal dan Ika Wahyuni². (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Koordinasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening. 3(2), 111–118.
- Shaputra, M. H., Afriyani, F., Purnamasari, E. D., & Ekonomi, J. J. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Oasis Water Internasional Banyuasin Sumatera Selatan Abstrak*. 11(2), 841–848.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. EMA (Jurnal (Ekonomi et al., 2025)Ekonomi Manajemen Akuntansi), 6/1, 17–26.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bumi Aksar).
- Joesyiana, K., Basriani, A., & Susanti, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kurir Pada PT Garuda Express Nusantara. ECo-Buss, 5(2), 672–684.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Jesya, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. 2(2), 105–112.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil), 1(2), 108–110.

<https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

Muhammad Kurniawan DP, Susi Handayani, A. D. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wisataloka. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 351.

<https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1476>

Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian (Cetakan 1).

Yoga, I. B. P. A., Suartina, I. W., & M.Arsha, I. M. R. (2023). Pengaruh Koordinasi Kerja , Motivasi Kerja , dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai Negeri (Studi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL), Kota Denpasar). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(12), 2301–2311.