

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MANDIRI KANTOR CABANG (KC) PALU IMAM BONJOL

Dewa Gede Pramana Putra, Agus Rahmat, I Nyoman Swedana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido
Palu. Jl. Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu
Sulawesi Tengah

Email: pramanadputra6969@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KC Palu Imam Bonjol. Permasalahan dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam menunjang keberhasilan organisasi, khususnya di sektor perbankan yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan pelayanan yang optimal. Disiplin kerja dan beban kerja merupakan dua faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,551 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 1,323 dan signifikansi $0,196 > 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 15,554 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,509 menunjukkan bahwa 50,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Perbankan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and workload on employee performance at Bank Mandiri KC Palu Imam Bonjol. The background of this research is based on the importance of employee performance in supporting organizational success, especially in the banking sector which requires accuracy, speed, and optimal service. Work discipline and workload are considered as two factors that may influence employee performance. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to employees. The sample size in this study consisted of 33 respondents. The data analysis techniques include validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) using SPSS software. The results of the study show that partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-value of 3,551 with a significance level of $0,001 < 0,05$. Meanwhile, workload does not have a significant effect on employee performance, with a t-value of 1,323 and a significance level of $0,196 > 0,05$. Simultaneously, work discipline and workload have a significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 15,554 and a significance level of $0,000 < 0,05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.509 indicates that 50,9% of the variation in employee performance can be explained by work discipline and workload, while the remaining 49,1% is influenced by other factors outside this study. The conclusion of this study shows that work discipline is the main factor influencing employee performance, while workload does not have a significant effect partially. Therefore, organizations need to maintain and improve work discipline as an effort to enhance employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Workload, Employee Performance, Banking.*

A. PENDAHULUAN

Kemajuan industri perbankan di kanca persaingan global membuat setiap bank harus bisa bersaing dengan meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi. Bank tidak hanya berperan sebagai lembaga intermediasi keuangan tetapi sebagai sebuah institusi yang menjaga kepercayaan masyarakat melakukan pelayanan yang profesional, cepat dan akurat. Berkaitan dengan hal tersebut peran SDM menjadi factor penting dikarenakan

kesuksesan operasional perbankan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya.¹

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat kesuksesan seseorang dalam melakukan peran dan tanggung jawab yang diamanahkan mengacu pada pedoman yang diuat oleh perusahaan. Pada sector perbankan, kinerja karyawan tidak semata dilihat dari pencapaian target, tetapi dari kualitas pelayanan nasabah, ketepatan melakukan transaksi serta kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan berpartisipasi secara langsung terhadap pencapaian organisasi dan menjaga citra bank dimata nasabah. ²

Bank Mandiri sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia menghadapi persaingan yang semakin ketat, termasuk pada tingkat Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol. Kondisi ini menuntut Bank Mandiri untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah. Karyawan dihadapkan pada berbagai tuntutan kerja, seperti penyelesaian transaksi dalam waktu yang terbatas, ketelitian dalam pengelolaan administrasi, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi perbankan. Situasi tersebut menuntut karyawan untuk bekerja secara efektif, efisien, dan disiplin.

Kondisi kerja di Bank Mandiri Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol menunjukkan beberapa kendala, diantaranya ruang kerja yang kurang memadai untuk menampung jumlah nasabah pada

¹ Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92

² Afiqah, V., Utami, T. N., & Aidha, Z. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu. *Jurnal Kesehatan Komunitas (Journal of Community Health)*, 10(2).

jam-jam sibuk, sistem operasional (aplikasi perbankan) yang sesekali mengalami gangguan atau berjalan lambat, serta suasana kerja yang cenderung di bawah tekanan akibat dari tuntutan pencapaian target penjualan produk perbankan seperti tabungan, kredit, dan kartu kredit. Kondisi ini berpotensi menurunkan kenyamanan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam praktiknya, perbedaan tingkat kinerja karyawan masih sering dijumpai. Tidak semua karyawan mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam menghadapi beban kerja yang tinggi di lingkungan yang terus berkembang. Adanya variasi kinerja dapat disebabkan oleh berbagai aspek yang bersumber dari dalam diri seseorang maupun dari luar atau lingkungan kerja. Disiplin dan beban kerja merupakan dua variabel yang memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.³

Disiplin kerja menggambarkan sejauh mana karyawan taat pada aturan dan regulasi yang berlaku di perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi biasanya lebih bertanggung jawab, tepat waktu dan konsisten dalam menyelesaikan tugasnya sehingga berdampak positif terhadap performa kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat mengakibatkan keterlambatan pekerjaan, kekacauan proses kerja, dan menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah.

Data dari rekap absensi tiga bulan terakhir yakni bulan Juni hingga agustus 2025, tercatat adanya peningkatan keterlambatan karyawan, pada bulan Juni terdapat 10 dari 36 pegawai (27,8%) yang mengalami keterlambatan, kumlah tersebut meningkat menjadi 13 pegawai (36,1) dan kembali meningkat pada bulan

³ Afiyata,Y., Alam, A.P. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai. AL-MULTAZIM : Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, 3(1), 326-341

Agustus menjadi 16 pegawai (44,4%) dimana karyawan datang terlambat lebih dari 15 menit dalam sebulan. Tren peningkatan keterlambatan ini menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi seperti penurunan produktifitas, terganggunya ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan berkurangnya efektifitas pelayanan. Selain itu, masih dijumpai karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi standar operasional prosedur (SOP) pelayanan, seperti penggunaan waktu istirahat yang melebihi ketentuan dan kelengkapan atribut kerja yang tidak konsisten dipakai.

Selain disiplin kerja, beban pekerjaan menjadi aspek yang cukup mempengaruhi capaian seorang pegawai. Tuntutan pekerjaan yang tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan potensi kesalahan operasional seperti terlambat dalam melayani nasabah dan kekeliruan dalam memasukan data. Dalam jangka panjang kondisi ini dapat menurunkan kinerja seorang pegawai, baik dari segi produktivitas, ketepatan kerja maupun kualitas pelayanan.⁴

Peneliti juga mengamati adanya ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dengan volume pekerjaan, khususnya bagian teller dan customer service. Pada saat karyawan tertentu cuti atau izin, karyawan lain kerap merangkap tugas sehingga pekerjaannya menjadi bertambah. Selain itu adanya tambahan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaannya seperti security diharuskan mencari nasabah dengan jumlah tertentu sehingga tidak lagi hanya berfokus pada menjaga keamanan tetapi juga mencari nasabah. Fenomena ini semakin terlihat menjelang akhir bulan atau periode

⁴ Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2010). Human Resource Management: An Experiential Approach. New York: McGraw-Hill.

tutup buku, dimana frekuensi lembur meningkat secara signifikan.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti secara langsung di Bank Mandiri Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol, terlihat bahwa jam-jam sibuk (pukul 09:00 – 13:00) terjadi antrean nasabah yang cukup panjang, sementara jumlah petugas yang melayani terbatas. Beberapa karyawan tampak menunjukkan gejala kelelahan, seperti gerakan kerja yang melambat menjelang akhir jam operasional dan berkurangnya interaksi ramah dengan nasabah dibandingkan pada jam-jam awal operasional.

Selain itu peneliti juga mewawancarai beberapa karyawan menghasilkan beberapa temuan, diantaranya menyatakan bahwa beban kerja yang mereka tanggung tinggi membuat mereka kesulitan untuk menyelesaikan tugas administrasi tepat waktu. Karyawan lain juga menyatakan kurangnya rotasi kerja sehingga menyebabkan kejenuhan dalam bekerja serta tekanan pencapaian target, serta sistem denda yang diberlakukan ketika datang terlambat bukan karena kesengajaan tetapi disebabkan oleh faktor diluar kendali turut mempengaruhi kedisiplinan dan konsentrasi dalam bekerja.

Oleh sebab itu pengelolaan disiplin dan beban kerja yang sesuai menjadi sangat krusial dalam menciptakan peningkatan capaian kerja seorang karyawan di bidang perbankan. Disiplin kerja yang baik di dukung oleh beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pegawai, diharapkan mampu meningkatkan pekerjaan karyawan secara optimal, profesional dan dapat dipertanggung jawabkan.⁵

⁵ Dahlan, M., & Nengsih, S. (2022). Beban Kerja Psikologis Perawat Pasien Covid-19: Metode NASA-TLX. *Jurnal Kesehatan*, 13(3), 516–521.

Berberdasarkan fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja, kedisiplinan kerja, dan beban kerja pada karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol menunjukkan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut karena berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol ?

C. METODE PENELITIAN

Untuk menilai pengaruh disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) variabel dependen, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, metode ini dipilih karena

tujuannya untuk mengungkapkan hubungan sebab akibat antara variabel tersebut melalui analisis statistik.⁶

D. PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Bank Mandiri Imam Bonjol Palu

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, dikenal sebagai salah satu lembaga perbankan yang terkemuka di Indonesia yang berkontribusi secara strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Sebagai bank yang berorientasi pada pelayanan dan inovasi, Bank Mandiri terus melakukan transformasi bisnis guna meningkatkan daya saing, khususnya di era digital dan globalisasi.

Bank Mandiri Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol berlokasi di Jalan Imam Bonjol, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Lokasi ini berada pada kawasan strategis yang menjadi pusat aktivitas ekonomi dan pelayanan masyarakat, sehingga mendukung kelancaran operasional serta aksesibilitas nasabah dalam melakukan transaksi perbankan. Bank Mandiri Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol merupakan salah satu unit operasional PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang berperan dalam memberikan layanan perbankan kepada masyarakat di wilayah Kota Palu. Sebagai bagian dari jaringan Bank Mandiri, Kantor Cabang (KC) ini memiliki fungsi dalam menghimpun dana, menyalurkan kredit, serta menyediakan berbagai layanan transaksi keuangan yang mendukung kebutuhan nasabah.

Dalam menjalankan operasionalnya, Bank Mandiri Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol menyediakan berbagai layanan, seperti layanan teller, customer service, pembukaan rekening,

⁶ Da Silva, Y. O., Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, 11(2), 139–150.

transaksi setoran dan penarikan, serta layanan digital banking. Selain itu, unit ini juga mendukung implementasi transformasi digital Bank Mandiri melalui penggunaan sistem dan teknologi perbankan yang terintegrasi. Kegiatan operasional di Kantor Cabang (KC) ini ditandai dengan intensitas transaksi yang cukup tinggi, khususnya pada jam layanan aktif. Hal ini menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, tepat, dan akurat dalam melayani nasabah. Oleh karena itu, SOP (Standar operasional prosedur), disiplin kerja, serta kemampuan dalam mengelola beban kerja menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan dan kinerja karyawan.⁷

Dalam mendukung pencapaian target organisasi, karyawan di Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol juga dituntut memiliki kemampuan untuk dapat bekerja sama, memepunyai komunikasi yang baik dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kultur kerja Bank Mandiri yang menekankan profesionalisme, integritas, dan orientasi pada nasabah menjadi landasan dalam setiap aktivitas operasional.

Dengan karakteristik sauna tempat kerja yang berkembang dan berlandaskan targert, Bank Mandiri Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol menjadi lokasi yang relevan melihat pengaruh disiplin dan beban kerja pada kinerja karyawan, karena kedua variabel tersebut berkaitan erat dengan tuntutan operasional dan kualitas pelayanan kepada nasabah.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian uji t, diketahui bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan

⁷ Dewi, A., & Rahmadani, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Jurnal Ilmu Manajemen.

dengan arah pengaruh positif. Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan disiplin kerja pada kategori yang tinggi, terlihat dari kepatuhan pada jam kerja, konsistensi menjalankan SOP, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan etika kerja dalam melaksanakan kewajiban dalam melayani nasabah.⁸

Penemuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja bukan semata sebagai alat pengendalian organisasi tetapi bagian dari budaya kerja. Dalam ruang lingkup perbankan disiplin memilikifungsi yang utama karena langsung bersentuhan dengan akurasi transaksi, keamanan operasional dan kualitas pelayanan terhadap nasabah. Kesalahan kecil akibat kurangnya disiplin dapat berdampak besar terhadap reputasi dan kepercayaan nasabah.

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan Hassibuan (2017) bahwa disiplin kerja ialah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menjalankan peraturan dan norma yang ada di organisasi. Disiplin yang tinggi menunjukkan adanya komitmen dan tanggung jawab yang baik dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Rivai (2014) menambahkan bahwa disiplin adalah bagian untuk menciptakan perilaku kerja yang efektif dan produktif melalui kepatuhan pada aturan yang ada.⁹

Kesimpulannya disiplin kerja memiliki keterlibatan yang strategis untuk menciptakan kinerja yang baik. Semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan begitupun sebaliknya. Pada penelitian ini disiplin kerja menjadi factor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁸ Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*.

⁹ Faeni, D.P. dkk. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Dan Meningkatkan Efisiensi Kecepatan Transaksi Pada Bank Mandiri. *SINERGI : Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5)

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja tidak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Secara deskriptif, beban pekerjaan berada pada kategori tinggi, yang menggambarkan bahwa pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup besar, baik dari segi jumlah pekerjaan, tekanan waktu, maupun kompleksitas tugas. Dalam lingkungan perbankan, kondisi ini merupakan hal yang wajar mengingat tingginya volume transaksi, target kerja yang harus dicapai, serta tuntutan akurasi yang tinggi dalam setiap pekerjaan.¹⁰

Namun demikian, tingginya beban kerja tersebut tidak menghasilkan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan karyawan memiliki kemampuan untuk mengelola dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan yang ada. Dengan kata lain, beban pekerjaan yang tidak serta merta secara langsung mempengaruhi kinerja, melainkan dapat diatasi melalui kompetensi, pengalaman kerja, serta sistem kerja yang mendukung.

Kondisi ini memberikan perspektif yang menarik, karena secara teoritis beban kerja sering dikaitkan dengan penurunan kinerja akibat kelelahan dan tekanan kerja. Akan tetapi, dalam penelitian ini kondisi tersebut tidak terjadi. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya mekanisme kerja yang teratur dan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan, penerapan SOP yang konsisten, serta kesanggupan karyawan menyesuaikan diri dengan dinamika kerja perbankan yang cenderung berubah-ubah.

¹⁰ Firmansyah, F., & Awa, A. (2026). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada CV XYZ Bogor. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(2).

Oleh karena itu meskipun beban kerja tergolong tinggi para pekerja tetap sanggup menjaga kinerja yang optimal.¹¹

Keadaan ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2018) dimana tidak selalu beban kerja menghasilkan efek negatif pada kinerja seseorang selama masi dalam batas wajar dan sesuai dengan kemampuan seseorang. Beban kerja yang sesuai justru dapat menjadi tantangan yang bersifat membangun untuk mendorong produktifitas dan profesionalisme dalam bekerja menjadi meningkat.

Dapat disimpulkan dalam penelitian ini beban kerja bukan menjadi hal yang paling krusial menentukan kinerja seorang karyawan tetapi lebih kepada tuntutan pekerjaan yang harus dikelola secara efektif agar tidak merusak stabilitas pekerjaan dan kinerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian secara simultan membuktikan adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja tidak hanya diciptakan oleh satu aspek melainkan disebabkan gabungan adari berbagai aspek yang saling berkaitan.

Hasil studi menegaskan bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dan beban kerja atas kinerja karyawan pada kategori yang kuat. Temuan ini menunjukkan adanya perubahan pada disiplin dan beban kerja yang di ikuti juga dengan perubahan pada kinerja karyawan. Disamping itu kedua variabel independen dalam

¹¹ Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

menjelaskan variasi kinerja karyawan merupakan aspek yang cukup krusial untuk menciptakan pencapaian kinerja.¹²

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan pada disiplin kerja dan kondisi beban kerja akan diikuti oleh perubahan pada tingkat kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kedua variabel tersebut dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam mendukung pencapaian kinerja.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menunjukan bahwa kinerja adalah hasil dari hubungan antara factor dari dalam dan factor dari luar. Disiplin sebagai factor yang berasal dari dalam diri mencerminkan perilaku kerja, kepatuhan pada aturan dan tanggung jawab serta komitmen dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, beban kerja sebagai faktor eksternal mencerminkan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi karyawan dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Dilingkungan perbankan, disiplin adalah aspek yang paling esensial karena semua aktivitas kerja berhubungan dengan ketelitian, ketepatan, keamanan transaksi, serta kualitas pelayanan nasabah. Pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi dominan mampu menjaga konsistensi kerja, meminimalkan kesalahan operasional serta menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan prosedur yang ada. Kondisi ini secara langsung meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

¹² Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2006). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

Dilain sisi beban pekerjaan yang tinggi tidak selalu berdampak buruk bagi kinerja. Di penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja menjadi bagian dari situasi kerja yang tetap dihadapi oleh pegawai tetapi bukan factor yang paling dominan yang menentukan kinerja seorang pegawai. Dengan kata lain karyawan mampu beradaptasi dengan tuntutan yang ada melalui kompetensi, pengalaman dan dukungan serta systempekerjaan yang jelas dan terstruktur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) dimana kinerja seorang karyawan dilatarbelakangi kemampuan, lisuasana kerja yang kondusif, dan semangat kerja. Pada penelitian ini disiplin kerja mencerminkan komitmen dan motivasi yang kuat sedangkan beban kerja mencerminkan tuntutan pekerjaan yang harus dikelola secara bijak guna mencegah menjadi kendala pada hasil kerja.¹³

Oleh karena itu, meskipun beban kerja tidak memberikan dampak yang signifikan secara individu tetapi secara bersamaan dengan disiplin tetap memberikan pengaruh terhadap terbentuknya kinerja pada karyawan. Dengan demikian peningkatan kinerja bukan hanya ditentukan oleh kapasitas organisasi dalam mengelola pekerjaan, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam membangun budaya kerja yang disiplin, profesional, dan konsisten.

Dari pembahasan diatas dapat dipahami bahwa disiplin kerja menjadi factor domain dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan beban kerja lebih berperan sebagai kondisi kerja yang harus dikelola dengan baik. Dengan demikian,

¹³ Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46–52.

pengoptimalan kinerja tidak hanya terbatas pada pengelolaan beban kerja, tetapi lebih ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mempertahankan dan memperkuat budaya disiplin kerja sebagai fondasi utama dalam mencapai kinerja yang optimal.

E. KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data serta pembahasan terkait dampak disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol, dapat dirumuskan kesimpulan yaitu :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja lebih ditentukan oleh kemampuan karyawan mengendalikan dan mengatur perilaku kerjanya sendiri daripada oleh kemampuan teknis atau sumber daya semata. Oleh karena itu, penguatan budaya disiplin (keteladanan, kejelasan aturan, konsistensi penegakan) memberi dampak lebih langsung terhadap kinerja dibanding sekadar menambah fasilitas atau mengurangi target kerja.

2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Besarnya volume pekerjaan tidak otomatis menurunkan kinerja, karena dampaknya bergantung pada bagaimana karyawan mempersepsikan dan mengelolanya, serta sejauh mana mereka mendapat dukungan organisasi. Peningkatan kinerja karenanya tidak cukup hanya dengan mengurangi beban kerja, tetapi perlu fokus pada pengelolaan diri karyawan dan dukungan organisasi.

3. Disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling melengkapi, di mana disiplin kerja yang kuat dapat menyeimbangkan tantangan dari beban kerja. Implikasinya, manajemen SDM yang efektif harus dirancang secara menyeluruh dengan mempertimbangkan interaksi antara faktor perilaku individu dan tuntutan tugas.

F. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Bank Mandiri Kantor Cabang (KC) Palu Imam Bonjol.

Mengingat indikator kepatuhan terhadap jam kerja tercatat sebagai indikator yang paling rendah dibandingkan indikator disiplin lainnya manajemen disarankan untuk memprioritaskan aspek ini dengan memperketat pengawasan kehadiran secara berkala, melakukan evaluasi disiplin secara berkala dan memberikan pembinaan berkelanjutan sehingga kepatuhan tidak dipandang sebagai kewajiban administrasi melainkan tumbuh sebagai bagian dari budaya kerja organisasi itu sendiri. Manajemen diharapkan mampu melakukan pembagian tugas yang proporsional, optimalisasi sistem kerja, serta pemanfaatan teknologi operasional guna mendukung efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

2. Penelitian selanjutnya

Diharapkan untuk mengembangkan atau memperluas kerangka penelitian dengan menyertakan variabel tambahan yang relevan dengan kinerja karyawan. Mengingat capaian kerja tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja dan beban kerja, maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat

memasukkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, iklim kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sehingga gambaran mengenai factor penentu kinerja karyawan diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92
- Afiqah, V., Utami, T. N., & Aidha, Z. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu. *Jurnal Kesehatan Komunitas (Journal of Community Health)*, 10(2).
- Afiyata, Y., Alam, A.P. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai. *AL-MULTAZIM : Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(1), 326-341
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2010). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Dahlan, M., & Nengsih, S. (2022). Beban Kerja Psikologis Perawat Pasien Covid-19: Metode NASA-TLX. *Jurnal Kesehatan*, 13(3), 516–521.
- Da Silva, Y. O., Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, 11(2), 139–150.

- Dewi, A., & Rahmadani, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*.
- Faeni, D.P. dkk. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Dan Meningkatkan Efisiensi Kecepatan Transaksi Pada Bank Mandiri. *SINERGI : Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5)
- Firmansyah, F., & Awa, A. (2026). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada CV XYZ Bogor. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(2).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2006). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46–52.
- Ilahude, R., dkk. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank SulutGo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

- Mahdang, D., & Kiay, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Magfira, D., dkk. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Polewali Mandar. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(3), 301–320.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Paramata, M., dkk. (2024). Pengaruh Ketidakseimbangan Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(4)
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*.

- Ricky,N., Syifah, P.F. (2023) implementasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chaya Anugra Firdaus. Madani : Jurnal Ilmia Multidisiplin. 1(5). 1076-1086
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Rofiliana, L., Rofiudding, M. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*,1(1), 1-12
- Safitri, C. A. N., & Woelandari, R. T. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank di Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Setyawati, A., & Arifin, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) di Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 7(1), 69–78.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudrajat, A., & Afrianty, D. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.