

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal

Diamantina Shafir Fadhilah¹, Tabrani², Sri Murdiati³
¹Universitas Pancasakti Tegal, diamantinashafir19@gmail.com
²Universitas Pancasakti Tegal, e-mail: tabrani12@yahoo.com
³Universitas Pancasakti Tegal, e-mail: srilmurdiati09@gmail.com

Histori Naskah

Diserahkan:
February 5, 2026

Direvisi:
February 25, 2026

Diterima:
June 18, 2026

Keywords : *Workload; Work Discipline; Work Conflict; Employee Performance*

ABSTRACT

This study seeks to examine the impact of Workload, Work Discipline, and Work Conflict on Employee Performance at PT. Barata Indonesia (Persero) Tegal Water Resources Division. This research employs a quantitative methodology including a sample of 51 non-production employees. The employed data analysis technique is descriptive statistics, utilising the method of successive intervals with the assistance of the SPSS 22 application. This study use multiple linear regression analysis as its analytical tool. The findings indicate that workload, work discipline, and work conflict each exert a positive and substantial influence on performance. All four independent factors concurrently exert a considerable influence on employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan sampel 51 karyawan non-produksi. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, dengan menggunakan metode interval berturut-turut dengan bantuan aplikasi SPSS 22. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja masing-masing memberikan pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja. Keempat faktor independen tersebut secara bersamaan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Beban Kerja; Disiplin Kerja; Konflik Kerja, Kinerja Karyawan*

Corresponding Author : *Diamantina Shafir Fadhilah, diamantinashafir19@gmail.com*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset terbesar perusahaan. Tanpa karyawan yang berkualitas, visi, tujuan, dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai. Setiap organisasi membutuhkan karyawan terbaik untuk meningkatkan kinerja bisnisnya. Oleh karena itu, kunci keberhasilan organisasi tidak hanya terletak pada kemajuan teknologi yang tersedia, namun juga pada sumber daya manusia (Ria Veronica Sinaga, 2024). Dengan persaingan industri yang semakin ketat, organisasi harus meningkatkan kemampuan karyawan (Fuadah et al., 2024). Pengembangan kompetensi tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih efektif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam periode tertentu. Kinerja yang baik memenuhi standar organisasi dan membantu mencapai tujuan (Agustus et al., 2024). Kinerja seorang karyawan akan diperoleh apabila karyawan tersebut merasa nyaman dengan posisinya di instansi dan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan. Tingkat kinerja setiap karyawan bervariasi karena, pada intinya, kinerja karyawan bersifat subjektif. Hasil kerja seorang pekerja berbanding lurus dengan sejauh mana keterampilan mereka sesuai dengan posisi tersebut. Hasil kerja, perilaku kerja, dan karakteristik individu semuanya merupakan faktor yang memengaruhi keberhasilan karyawan (Steffany & Hikmah, 2023).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja, ketersediaan waktu, dan kecukupan sumber daya. Apabila ketiga aspek tersebut tidak dikelola secara proporsional, karyawan akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas hasil kerja dan pencapaian kinerja organisasi (Irawati & Carrollina, 2017). Karyawan bisa merasakan beban dengan tuntutan pekerjaan yang terlalu berat, adanya penambahan tugas pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan, tuntutan yang harus dikerjakan diluar *jobdesk*. Kesejahteraan emosional dan fisik seseorang mungkin terpengaruh oleh apa yang mereka anggap sebagai tugas yang berlebihan (Luthan, 2023).

Disiplin kerja merupakan komponen tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin karyawan ditunjukkan dari seberapa teliti mereka mengikuti pedoman perusahaan. Kedisiplinan karyawan sangat dibutuhkan demi kelancaran perusahaan. Menangani masalah rumit terkait ketidaktertiban karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal membutuhkan kesadaran yang tinggi. Tingkat absensi karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. ketidakhadiran karyawan pada saat jam kerja dapat mengganggu efisien dan efektifitas kerja karyawan. hal ini dapat menjadi indikator persoalan karyawan sehingga tingkat absensi hari kerja karyawan belum mencapai tingkat 100%. Naik turunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Naik turunnya kedisiplinan karyawan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Kesadaran akan pentingnya disiplin sangat ditekankan karena hal ini menjadi hal yang utama untuk menjaga produktivitas. Ketika karyawan memiliki kesadaran yang tinggi, maka mereka cenderung untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Namun, dalam penelitian ini, masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, hal ini didukung oleh data berikut:

Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan Nonproduksi 2022-2024 di PT. Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal

No	Bulan	2022	2023	2024
1	Januari	1	2	5
2	Februari	1	2	4
3	Maret	1	2	6
4	April	1	0	5
5	Mei	2	0	0

6	Juni	1	2	4
7	Juli	1	2	5
8	Agustus	0	2	0
9	September	1	2	4
10	Oktober	1	0	0
11	November	1	3	0
12	Desember	1	2	2
13	Jumlah	12	19	35
14	Karyawan	48	49	51
15	Persentase	25%	38,77%	68,62%

Berdasarkan tabel di atas, perhitungan data keterlambatan diperoleh dari jumlah keterlambatan dibagi dengan total karyawan dan dibagi dengan 100%, maka akan ditemukan presentase keterlambatan pada tahun tersebut. Presentase pada tahun 2022 dengan 25%, tahun 2023 38,77 %, dan tahun 2024 68,62%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada PT. Barata Indonesia Persero (Divisi Sumber Daya Air) Tegal meningkat. Hal ini menunjukkan masih kurangnya tingkat kedisiplinan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik kerja. Dalam mencapai visi dan misi, perusahaan harus melakukan pembaharuan di setiap langkahnya. Pemimpin bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mengubah sistem untuk menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi (Amirullah, 2015). Indikasi konflik kerja dapat terjadi karena perbedaan persepsi, pengetahuan, dan tujuan serta ketidakcocokan interpersonal (Sinuraya et al., 2023). Jika konflik tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan di perusahaan. Namun, konflik dapat berdampak positif jika dikelola dengan baik, karena dapat mendorong perubahan sosial, meningkatkan solidaritas kelompok, dan mengklarifikasi norma atau hubungan yang tidak jelas (Wenur et al., 2018). Konflik juga mendorong evaluasi diri, kreativitas dalam pemecahan masalah, dan memperkuat ikatan internal di tengah perbedaan (Kusworo, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu membahas pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan oleh (Julianti et al., 2024), (Rheznadhiya & Suryani, 2023), dan (Mutiah & Suryani, 2024). Berdasarkan hasil penelitian yaitu Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya penelitian Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Estiana et al., 2023), (Husni et al., 2023), dan (Eka Putri Angraeni & Wirjawan, 2023) yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Giot Marito Simatupang et al., 2023), (Ria Veronica Sinaga, 2024), dan (Sidani et al., 2020). Berdasarkan penelitian Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan mempertimbangkan semua ini, studi tentang beban kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja masih menghasilkan hasil yang beragam. Kelelahan dan stres pekerja dapat terjadi akibat aktivitas perusahaan yang menuntut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi untuk memperhatikan keseimbangan beban kerja, mendorong disiplin kerja yang positif, dan mengelola konflik dengan baik.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Goal setting theory dikemukakan oleh Locke, E (1978) yang dikutip oleh Robbins & Judge (2018:136) menekankan hubungan antara penetapan tujuan dan peningkatan kinerja. Konsep dasarnya menyatakan bahwa seberapa baik seseorang memahami tujuan organisasi akan mempengaruhi seberapa efektif mereka bekerja. Locke menunjukkan pentingnya penetapan tujuan untuk mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian tujuan. Karena manajemen

beban kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja yang efisien sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu di perusahaan, teori penetapan tujuan relevan dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Kinerja Karyawan

Salah satu definisi kinerja adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien dengan cara yang memenuhi atau melampaui harapan dalam hal kualitas dan kuantitas hasil (Budiasa, 2021). Jika dilakukan sesuai dengan protokol yang telah ditentukan, berikut mengenai metrik dan dimensi kinerja menurut Juniarti & Putri (2021:48) yaitu: (1) Kuantitas Kerja dengan indikator: kecepatan dan kemampuan, (2) Kualitas Kerja dengan indikator: kerapian, ketelitian, dan hasil kerja, (3) Kerjasama dengan indikator: jalin kerjasama dan kekompakan, (4) Tanggung jawab dengan indikator: hasil kerjasama, dan mengambil keputusan, (5) Inisiatif dengan indikator: berfikir positif, mewujudkan kreatifitas, dan pencapaian prestasi.

Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus pada waktu tertentu (Widiastuti et al., 2023). Karyawan memiliki kondisi kerja mental dan fisik yang berbeda-beda. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen stres mental dan fisik memengaruhi beban kerja. Akibatnya perusahaan harus menggunakan metode seperti rotasi tugas atau pelatihan untuk menyeimbangkan beban kerja agar produktivitas tetap optimal dan kesehatan tetap terjaga. Menurut Budiasa (2021:35), terdapat tiga dimensi dan indikator beban kerja: (1) beban usaha mental, yang meliputi indikator seperti kondisi kerja yang sulit dan tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi; (2) beban waktu, yang meliputi indikator seperti kecepatan penyelesaian tugas, target yang harus dicapai, dan jam kerja tambahan; dan (3) beban tekanan psikologis, yang meliputi indikator seperti beban kerja yang berlebihan, tugas tambahan, dan fasilitas kesehatan.

Disiplin Kerja

Salah satu definisi disiplin kerja adalah sikap yang menunjukkan loyalitas, keteraturan, ketelitian, kesesuaian, dan kepatuhan terhadap peraturan yang tidak bersifat pribadi untuk mempertahankan posisi seseorang di perusahaan. Menurut Sastrodiwiryono dalam (Agustus et al., 2024) menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan taat menurut Afandi (2018:21) mengidentifikasi hal-hal berikut sebagai aspek dan penanda disiplin kerja: (1) Kepatuhan waktu dengan indikator: selalu tepat waktu, memanfaatkan waktu dengan baik, dan tidak pernah absen atau tidak bekerja; (2) Tanggung jawab kerja dengan indikator: mengikuti semua peraturan dan ketentuan perusahaan, mencapai tujuan kerja, dan melaporkan aktivitas kerja secara teratur.

Konflik Kerja

Luthans, F. (1985:385) dalam Wahyudi & Hidayat membahas konflik sebagai ketidaksesuaian nilai atau tujuan antar anggota organisasi. Walton, R. E. (1987:2) dalam Wahyudi & Hidayat (2019:17) mengatakan bahwa definisi konflik organisasi sebagai ketidaksepakatan tentang bagaimana cara terbaik untuk mengkoordinasikan upaya manajer dan bawahan mereka. Bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan yang menghalangi pencapaian tujuan organisasi, perbedaan inisiatif dan pemikiran diikutsertakan. Adapun dimensi dan indikator konflik kerja menurut Wahyudi & Hidayat (2019:42) diantaranya: (1) Ciri-ciri individu dengan indikator: Nilai, sikap, keyakinan, kebutuhan, kepribadian, persepsi, penilaian, (2) Kondisi Situasional dengan indikator: Tingkat interaksi, Kebutuhan konsensus, Perbedaan status, Komunikasi, Ketidakjelasan, Tanggung jawab, (3) Struktur Organisasi dengan indikator: Spesialisasi dan Differensiasi, Ketergantungan Tugas, Penetapan Tujuan, Sumber Daya Terbatas, Otoritas dan Pengaruh Ganda, Sistem Insentif.

Hipotesis penelitian ini dirumuskan dengan menggunakan pernyataan masalah, landasan teoritis, dan penelitian sebelumnya:

- H1: Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal
- H3: Konflik Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal
- H4: Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Konflik Kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal

METODE PENELITIAN

Teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metodologi penelitian kuantitatif didefinisikan oleh Sugiyono (2018:16) sebagai bersifat positif. Metode analisis deskriptif juga digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2014:21) menyatakan bahwa analisis deskriptif adalah teknik statistik untuk analisis data yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menunjukkan data dalam bentuk mentahnya tanpa mencapai kesimpulan yang luas. Penelitian ini menggunakan data primer. Sugiyono (2018:126) menjelaskan bahwa dalam penelitian, populasi adalah kategori besar dari item atau topik dengan kualitas dan kuantitas spesifik yang dianalisis oleh peneliti. Penelitian ini melibatkan 51 karyawan non-produksi dari Divisi Sumber Daya Air Tegal PT Barata Indonesia (Persero). Dalam statistik, sampel mewakili subset dari keseluruhan atribut populasi. Penggunaan strategi pengambilan sampel jenuh, yang melibatkan pengambilan sampel dari seluruh populasi penelitian, diperlukan untuk penelitian ini karena ukuran populasi yang kecil yaitu 51 karyawan.

Penelitian ini menggunakan SPSS versi 22 untuk memproses data statistik. Adapun alat analisis linier berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$ di mana Y = kinerja karyawan, α = konstanta, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi, X_1 = Beban Kerja, X_2 = Disiplin Kerja, X_3 = Konflik Kerja dan β = pengujian hipotesis dilakukan dengan uji f dan uji t pada 5% (0,05). Teknik ini mengukur data, menarik kesimpulan mengenai populasi secara keseluruhan, dan menggunakan kesimpulan untuk menjelaskan atau memprediksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji coba pernyataan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pernyataan yang diajukan oleh peneliti (Sahir, 2021:31). Uji validitas digunakan untuk mengetahui ke validitan kuisioner dalam mengumpulkan data. Nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel, apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Jumlah uji validitas dalam penelitian ini adalah 30 responden dengan tingkat signifikan 0,05, maka dapat diketahui $r\text{-tabel} = 0,361$. Berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas (Data diolah, 2026)

No Item	r hitung	r table	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,670	0,361	Valid
2	0,499	0,361	Valid
3	0,669	0,361	Valid
4	0,553	0,361	Valid
5	0,650	0,361	Valid
6	0,718	0,361	Valid
7	0,635	0,361	Valid
8	0,579	0,361	Valid
9	0,542	0,361	Valid
10	0,548	0,361	Valid
11	0,578	0,361	Valid
12	0,620	0,361	Valid
13	0,635	0,361	Valid
14	0,663	0,361	Valid
Beban Kerja (X1)			
1	0,666	0,361	Valid
2	0,564	0,361	Valid
3	0,725	0,361	Valid
4	0,762	0,361	Valid
5	0,727	0,361	Valid
6	0,631	0,361	Valid
7	0,737	0,361	Valid
8	0,594	0,361	Valid
9	0,780	0,361	Valid
10	0,751	0,361	Valid
11	0,739	0,361	Valid
12	0,767	0,361	Valid
13	0,541	0,361	Valid
14	0,706	0,361	Valid
15	0,541	0,361	Valid
16	0,533	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
1	0,763	0,361	Valid
2	0,724	0,361	Valid
3	0,699	0,361	Valid
4	0,708	0,361	Valid
5	0,664	0,361	Valid
6	0,661	0,361	Valid
7	0,686	0,361	Valid
8	0,780	0,361	Valid
9	0,637	0,361	Valid
10	0,750	0,361	Valid
Konflik Kerja (X3)			
1	0,548	0,361	Valid
2	0,587	0,361	Valid
3	0,493	0,361	Valid
4	0,518	0,361	Valid
5	0,534	0,361	Valid
6	0,696	0,361	Valid
7	0,596	0,361	Valid
8	0,696	0,361	Valid
9	0,661	0,361	Valid
10	0,695	0,361	Valid
11	0,734	0,361	Valid
12	0,533	0,361	Valid
13	0,722	0,361	Valid
14	0,627	0,361	Valid
15	0,627	0,361	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen pengukuran variabel Y dan X dinyatakan valid. Hal ini dapat ditunjukkan melalui nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dari setiap item pernyataan, serta nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Temuan ini sejalan dengan tujuan dari uji validitas, yaitu untuk menilai sejauh mana pertanyaan atau pernyataan mampu merefleksikan reports yang relevan dari responden. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuisioner yang digunakan peneliti layak diujikan sebagai alat ukur penelitian.

Hasil Uji reabilitas

Jika suatu alat ukur dapat diandalkan dan mempertahankan akurasinya ketika dikenai beberapa pengukuran, maka alat tersebut telah lulus uji reliabilitas. Suatu item dapat dikatakan

reliabel jika memiliki nilai alpha Cronbach $> 0,70$. Berikut di bawah ini adalah hasil uji reliabilitas beban kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja menggunakan SPSS 22.:

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kinerja	0,866	$>0,6$	Reliabel
Beban Kerja	0,941	$>0,6$	Reliabel
Disiplin Kerja	0,866	$>0,6$	Reliabel
Konflik Kerja	0,880	$>0,6$	Reliabel

Sumber: SPSS 22 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reabilitas menunjukkan masing-masing variabel yaitu kinerja karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,866 menunjukkan $> 0,06$, beban kerja (X1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,941 menunjukkan $> 0,06$, disiplin kerja (X2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,866 menunjukkan $> 0,06$, dan konflik kerja (X3) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,880 menunjukkan $> 0,06$.

Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data tanpa membuat penilaian yang luas. Berikut adalah hasil statistik deskriptif beban kerja, disiplin kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan:

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BebanKerja	51	39.673	55.206	48.10618	3.854051
DisiplinKerja	51	19.628	42.677	33.04982	6.589425
Konflikkerja	51	29.577	53.469	41.75773	5.048328
Kinerja	51	26.352	55.853	42.10024	6.972501
Valid N (listwise)	51				

Sumber: SPSS 22 (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam sampel 51, statistik deskriptif menunjukkan beban kerja (mean 48.11, SD 3.85), disiplin kerja (33.05, SD 6.59), konflik kerja (mean 41.76, SD 5.05), dan kinerja karyawan (mean 42.10, SD 6.97), masing-masing dengan variasi nilai minimum dan maksimum.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah data residual model regresi terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, kami menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tabel di bawah menunjukkan hasil uji normalitas:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52937736
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.066
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: SPSS 22 (2026)

Berdasarkan tabel, uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai 0,200, yang tidak memenuhi ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Hasil Uji Multikoleniaritas

Saat menjalankan model regresi, uji multikolinearitas dapat membantu Anda mengetahui apakah ada variabel independen yang berkorelasi satu sama lain atau tidak. Variance Inflation

Factor/VIF dapat mengindikasikan multikolinearitas model. Jika Faktor Inflasi Varians (VIF) kurang dari 10 dan Toleransi lebih besar dari 0, model tersebut tidak multikolinear. Berikut adalah temuan uji multikolinearitas:

Tabel 6. Hasil Uji Multikoleniaritas (Data diolah, 2026)

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BebanKerja	.683	1.465
	DisiplinKerja	.750	1.334
	Konflikkerja	.715	1.399

Berikut ini adalah analisis hasil pengujian: dalam hal beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan konflik kerja (X3), kita menemukan bahwa nilai *tolerance* masing-masing adalah 0,683, 0,750, dan 0,715. Setiap tingkat *tolerance* ini lebih besar dari 0,01. Pada saat yang sama, X1, yang mewakili beban kerja, X2, yang mewakili disiplin kerja, dan X3, yang mewakili konflik kerja, semuanya memiliki nilai VIF masing-masing sebesar 1,465, 1,334, dan 1,339. Ketiga variabel ini memiliki nilai VIF kurang dari 10. Model regresi dalam penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini menentukan apakah model regresi memiliki varians yang tidak merata di seluruh residual dari data yang berbeda. Uji heteroskedastisitas menghasilkan:

Tabel 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.506	3.839			.653	.517
	Beban Kerja	-.064	.094	-.118		-.678	.501
	Disiplin Kerja	.037	.052	.116		.697	.489
	Konflik kerja	.052	.070	.126		.742	.462

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: SPSS 22 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, variabel beban kerja dengan *unstandardized residual* memiliki nilai signifikansi 0,501, variabel disiplin kerja 0,489, dan variabel konflik kerja 0,462. Nilai signifikansi korelasi > 0,05, menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menganalisis bagaimana faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen. Studi ini mengungkapkan korelasi positif atau negatif antara variabel independen.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Data Diolah, 2026)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-16.822	6.605	

BebanKerja	.466	.162	.258
DisiplinKerja	.504	.090	.476
Konflikkerja	.475	.121	.344

Tabel di atas menunjukkan bahwa kolom *Unstandardised Coefficients* adalah -16,822, Beban Kerja (X1) adalah 0,466, Disiplin Kerja (X2) adalah 0,504, dan Konflik Kerja (X3) adalah 0,475. Kita dapat menulis persamaan regresi sebagai:

$$Y = -16,822 + 0,466 X_1 + 0,504 X_2 + 0,475 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jika variabel independen—beban kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja—bernilai nol, maka kinerja karyawan adalah -16,822.
2. Koefisien regresi beban kerja adalah 0,466. Jika beban kerja meningkat, maka kinerja juga meningkat.
3. Koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,504. Setiap peningkatan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang buruk menurunkan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi konflik kerja adalah 0,475. Peningkatan konflik kerja memengaruhi kinerja karyawan, dan sebaliknya.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Ujian parsial menunjukkan bagaimana beban kerja, disiplin, dan konflik memengaruhi kinerja. Jika nilai t adalah 0,05, variabel independen sebagian memengaruhi variabel dependen. Hasil uji tidak lengkap (uji-t) ada di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Uji T (Data diolah, 2026)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-	6.605			-	.014
	16.822				2.547	
BebanKerja	.466	.162	.258		2.883	.006
DisiplinKerja	.504	.090	.476		5.586	.000
Konflikkerja	.475	.121	.344		3.939	.000

1. Hasil uji statistik parsial untuk variabel beban kerja (X1) menunjukkan nilai t sebesar 2,883 dan nilai signifikansi 0,006 <0,05. Hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa beban kerja sebagian meningkatkan kinerja karyawan.
2. Uji statistik parsial untuk disiplin kerja (X2) menghasilkan nilai t sebesar 5,586 dan nilai signifikansi 0,000 <0,05. Hipotesis diterima. Disiplin kerja sebagian memengaruhi kinerja karyawan.
3. Uji statistik parsial untuk variabel konflik kerja (X3) menghasilkan nilai t sebesar 3,939 dan nilai signifikansi 0,000 <0,05. Hipotesis diterima. Konflik kerja sebagian memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F menguji apakah semua faktor independen model regresi memengaruhi variabel dependen. Berikut hasil uji F:

Tabel 10 Hasil Uji F (Data Diolah, 2026)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1807.964	3	602.655	45.478	.000 ^b
	Residual	622.825	47	13.252		
	Total	2430.789	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Konflikkerja, DisiplinKerja, BebanKerja

Berdasarkan uji F, ambang batas signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan adanya korelasi positif antara beban kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menemukan tingkat variasi dalam variabel independen menggunakan koefisien determinasi dapat menjelaskan semuanya. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa baik model menjelaskan varians dalam variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) (Data Diolah, 2026)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.744	.727	3.640275

a. Predictors: (Constant), Konflikkerja, DisiplinKerja, BebanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel, R Kuadrat yang Dinilai adalah 0,727. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,727, atau 72,7%, dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dievaluasi dalam penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dimana nilai t hitung sebesar $2,883 > t$ tabel 2,011 dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Dengan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dalam batas wajar dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus mempertimbangkan bagaimana mendistribusikan beban kerja secara optimal untuk memaksimalkan kinerja perusahaan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal

Menurut pengujian hipotesis parsial (t-test), disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Estimasi nilai t sebesar $5,586 > 2,011$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mendukung hal ini. Tingkat kedisiplinan yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan, tetapi penelitian lapangan menunjukkan bahwa keterlambatan dan absensi karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal masih tinggi. Perusahaan harus meninjau sistem sanksi mereka dan memperkuat pelaksanaan peraturan untuk membuat karyawan jera dan meningkatkan kedisiplinan.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal

Uji hipotesis parsial (Uji-T) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Estimasi nilai t sebesar $3,939 > t$ -tabel 2,011 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mendukung hal ini. Konflik tidak dapat dihindari, tetapi dapat diminimalkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Konflik tidak selalu berdampak negatif, karena konflik dapat dikelola dengan baik. Suatu konflik dapat menimbulkan dampak positif seperti berkembangnya kedisiplinan, ketertiban dalam menggunakan waktu bekerja, hubungan kerjasama yang meningkat.

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal

Berdasarkan uji hipotesis simultan (Uji-F), beban kerja, disiplin, dan konflik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal. Seperti yang ditunjukkan oleh nilai estimasi f sebesar 45,478 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa ketiga faktor independen tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen harus mengendalikan ketiga komponen tersebut secara bersamaan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan.

PENUTUP

Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja sebagian meningkatkan kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Air Tegal. Dengan demikian, peningkatan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja sebagian meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin staf yang lebih tinggi meningkatkan kinerja karyawan. Uji hipotesis terakhir menunjukkan bahwa konflik kerja sebagian meningkatkan kinerja karyawan. Konflik kerja yang dikelola dengan baik meningkatkan efektivitas karyawan. Uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari Uji ANOVA (Uji F) menunjukkan nilai f terhitung sebesar 45,478 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zafana Publishing.
- Agustus, N., Insan, K., & Hasdani, T. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo) yaitu kurangnya semangat kerja pegawai , masih ada pegawai yang belum punya inisiatif dan. 2(3), 12–31.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Mitra Wacana Media.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (N. K. Suryani, Ed.; Ed 1). CV. Pena Persada.
- Eka Putri Angraeni, T., & Wirjawan, T. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best Label. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2144–2162. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.284>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fuadah, A. T., Wiyana, F. A., Rayhan, M. A., Kamilah, N. S., & Candrapadmi, S. (2024). Peran Persaingan Industri Terhadap Pembentukan Karakter Kompetitif Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* | E-ISSN : 3062-7788, 1(3), 95–101.
- Giot Marito Simatupang, Mansur Tanjung, & Nurainun Hasibuan. (2023). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mujur Timber Sibolga. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 125–137. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i3.183>
- Husni, A., Fathah, A., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1226–1232. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1068>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>

- Julianti, F., Pranata, S., & Yuningsih. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur PT. Totum Diba Ciwaringin Cirebon. 8(2022), 39202–39212.
- Kusworo. (2019). Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi. ALQAPRINT JATINANGOR.
- Luthan, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119–128. <https://doi.org/10.32939/fdh.v4i2.2899>
- Mutiah, V., & Suryani, R. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sindo Sukses. *Ikraith-Ekonomika*, 7(1), 115–125. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1.3295>
- Rheznadhiya, Y. A., & Suryani, R. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. *Jurnal IKRAITH - EKONOMIKA*, 6(3), 212–220.
- Ria Veronica Sinaga, K. B. S. (2024). PENGARUH KONFLIK DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUDI PERKASA ALAM MEDAN. *Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 3. No. 2.
- Sidani, W. R., Djaelani, Abd. K., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Mulia Karya Prima Kota Batu. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9(17), 156–171.
- Sinuraya, M. H. B., Laura, N., & RutmanLumbantoruan. (2023). PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL ANTAR KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KEMUNING MITRA PERSADA CABANG SURABAYA III. *Fundamental Management Journal*, 8(2p), 96–117. <https://doi.org/10.33541/fjm.v8i2p.5275>
- Steffany, C., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis. *eCo-Buss*, 5(3), 857–866. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.622>
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.35794/emba.6.1.2018.18760>
- Widiastuti, N. P. E., Novarini, N. N. A., & Saraswati, N. P. A. S. (2023). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Art Supplies Denpasar. 4, 249–258.