



Analisis efektivitas kerja pada karyawan PT. Jasa Tirta Energi divisi konstruksi

Tika Febriola¹, Kustini Kustini²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

¹febriolatika@gmail.com, ²kustini.ma@upnjatim.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Mei 2022

Disetujui 16 Juli 2022

Diterbitkan 25 Juli 2022

Kata kunci:

Beban kerja; Disiplin kerja;

Efektivitas kerja;

Konstruksi; Karyawan

Keywords :

Workload; Work discipline;

Work effectiveness;

Construction; Employee

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan guna melihat apakah beban kerja serta disiplin kerja memengaruhi efektivitas kerja pada karyawan PT. Jasa Tirta Energi bagian Divisi Konstruksi dengan teknik pengambilan sampel berupa sampling jenuh yakni seluruh anggota populasi selaku sampel sebanyak 37 karyawan dan adapun teknik analisis nan dipergunakan oleh penelitian ini yakni memakai *software Partial Least Square (PLS)* melalui uji validitas, uji realibitas, dan juga uji hipotesis. Sesuai perolehan penelitian didapatkan bahwasanya 1) Beban kerja memengaruhi dengan negatif pada efektivitas kerja karyawan, yang artinya kian tingginya beban kerja dapat memberi penurunan pada efektivitas kerja karyawan 2) Disiplin kerja memengaruhi dengan positif pada efektivitas kerja karyawan, yang berarti makin tinggi tingkat kesadaran disiplin kerja nan dimiliki karyawan akan meningkat pula efektivitas kerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to know how the influence of Workload and Work Discipline towards work effectiveness of employees in the Constructions Divisions part of PT. JASA TIRTA ENERGI with the sampling method used a saturated sample technique, which were the population as many as 37 people as the sample and also the technique analysis used for this research is operate the application namely Partial Least Square (PLS) with the try out of validity test, reliability test, and then hypothesis test. Related from the result of this research there are 1) Workload has a negative impact on employee work effectiveness 2) Work Discipline has a positive impact on the effectiveness of the employee work, which means that the highest level of awareness about work discipline from the employee so the effectivity of work is more advance.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Satu diantara aset akan memberikan keterlibatan sangat penting dalam menggerakkan dan mengintegrasikan suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya secara efektif serta efisien yakni sumber daya manusia. Sebuah perusahaan dapat melakukan aktivitasnya dalam pencapaian tujuan dengan tersedianya sumber daya yang profesional dengan harapan besar dalam keberhasilan kinerjanya yang tidak jauh dari efektivitas kerja karyawan. Menurut Rizal P Lubis, (2020) efektivitas kerja merupakan suatu keadaan dimana diraihnya sebuah keberhasilan sebuah instansi, lembaga, maupun kelompok untuk mencapai rencana. Dengan kata lain bahwa efektivitas kerja merupakan kondisi tingkatan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya yang penyelesaiannya sesuai target yang telah direncanakan. Semakin banyak rencana yang sesuai dengan target maka semakin efektif pula kinerja seseorang ataupun kelompok tersebut dalam pengoptimalan perusahaan. Untuk mencapai efektivitas tersebut biasanya berkaitan dengan banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan maupun kesadaran akan rasa disiplin yang dimiliki oleh karyawan.

PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi merupakan satu dari kedua divisi pengembangan dari Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta nan berkecimpung di sektor pengelolaan sumber daya air melalui pelaksanaan pekerjaan konstruksi serta pengembangan infrastruktur seperti saluran air, bendungan, pelabuhan, prasarana sumber daya air, instalasi pengelolaan air minum, pengolahan air limbah, pengolahan sampah, hingga pengerukan. Berdasarkan hasil survey ditemukan indikasi permasalahan pada efektivitas kerja berupa keterlambatan penyelesaian beberapa proyek yang diduga disebabkan karena terdapat rangkap kerja oleh beberapa karyawan sehingga menimbulkan beban kerja.

Beban kerja mengacu pada jumlah tugas atau kegiatan itu sendiri yang diharapkan dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jumlah waktu tertentu (Malau & Kasmir: 2021). Jika dikombinasikan dengan jumlah waktu yang relatif terbatas, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyulitkan karyawan untuk melakukan rutinitas kerja normalnya. Akibatnya, efisiensi pekerjaan karyawan mungkin tidak menjadi yang terbaik bagi perusahaan. Sesuai pernyataan Rolos, Jeki K.R. et al., (2018) Ada tiga kemungkinan penyebab beban kerja karyawan. Pertama, beban kerja sejalan dengan standarisasi; kedua, beban kerja begitu banyak (*over capacity*); serta yang ketiga yakni beban kerja yang begitu sedikit (*under capacity*). Ketidak efesiansian kerja dapat timbul apabila beban kerja yang diberikan begitu banyak maupun begitu sedikit. Namun jika beban kerja yang didapat sangat berat, hal ini mengindikasikan adanya indikasi kekurangan tenaga kerja atau bisa juga dikatakan bahwa jumlah beban kerja yang tinggi digabung dengan banyaknya pegawai yang relatif sedikit bisa mengakibatkan kelelahan jasmani maupun mental yang berujung akan menyebabkan penurunan keefektifan kerja. Dalam sebuah perusahaan setiap karyawan akan dituntut untuk *multitasking*, yaitu karyawan harus memiliki keterampilan dalam mengerjakan sejumlah aktivitas pekerjaan sekaligus dalam waktu bersamaan. Akan tetapi, setiap orang memiliki seperangkat karakteristik mereka sendiri yang berkontribusi pada keberhasilan penyelesaian profesi mereka. Akibatnya, perusahaan perlu memperhitungkan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas di tempat kerja.

Faktor lainnya yang terkait dengan efektivitas kerja ialah indikasi adanya permasalahan pada disiplin kerja karyawan yaitu beberapa karyawan datang terlambat dan pulang terlebih dahulu sebelum jam kerja berakhir. Permasalahan tersebut diasumsikan bahwa tingkat disiplin karyawan belum maksimal yang diduga dipicu oleh kurangnya semangat kerja karena sebagian karyawan memiliki jarak tempuh dari rumah ke kantor cukup jauh. Sudarsih & Supriyadi, (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dan segala aturan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki perilaku menjunjung tinggi disiplin kerja akan mematuhi semua peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Tingkat efektivitas kerja yang dicapai suatu organisasi berbanding lurus dengan tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh para tenaga kerjanya. Di sisi lain, jika karyawan di perusahaan tidak memiliki disiplin kerja yang baik, akan lebih susah untuk perusahaan guna mencapai tujuannya. Seorang karyawan perlu menyadari pentingnya aturan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya yaitu disiplin kerja yang kuat. Oleh sebab itu, diperlukan kesadaran diri serta pengawasan yang kompeten. Efektivitas suatu pengawasan tergantung pada kerjasama semua pihak yang berpartisipasi dalam proses suatu pekerjaan atau operasi, karena setiap pekerja dalam suatu proses kerja memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan (Farida dan Hartono: 2016).

Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja juga pernah dijalankan oleh Ilyas & Nugroho Saputro, (2020) menerangkan bahwasanya disiplin kerja memengaruhi dengan positif serta signifikan pada efektivitas kerja karyawan. Terdapat korelasi langsung di antara tingkat kedisiplinan kerja seorang pegawai dengan taraf efektivitas kerja yang didapatkan perusahaan. Pada penelitian lain terkait pengaruh antara beban kerja terhadap efektivitas kerja telah diteliti sebelumnya oleh Nugraha et al., (2021) dengan hasil menerangkan bahwasanya beban kerja memengaruhi dengan negatif serta signifikan pada efektivitas kerja karyawan, dengan perolehan penelitian menerangkan bahwasanya efektivitas kerja menurun sebanding dengan jumlah beban pekerjaan yang didapatkan, maka kian tingginya beban kerja maka akan menurunkan efektivitas kerja. Disisi lain, penelitian yang pernah diteliti oleh Prihatin et al., (2019) menerangkan bahwasanya beban kerja memengaruhi dengan positif serta signifikan pada efektivitas kerja. Ini menyiratkan bahwasanya jikalau beban kerja yang diberikan kepada karyawan cukup wajar serta tidak berlebihan, hal tersebut dapat meningkatkan tingkat efektivitas kerja karyawan serta perusahaan secara keseluruhan. Merujuk dari hasil penelitian tersebut bahwa banyaknya beban pekerjaan memengaruhi dalam keefektifitasan kerja sebuah perusahaan tengah terjadi *research gap* dan penelitian ini diperlukan untuk dilakukan kolaborasi dan meluaskan kaitan antar konstruk tersebut.

Tujuan penelitian ini yakni guna menelaah apakah beban kerja serta disiplin kerja memengaruhi atas efektivitas kerja karyawan PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi dan diharapkan dapat menjadi masukan kepada perusahaan selaku hal yang dipertimbangkan pada saat mengelola SDM terlebih lagi pada bidang beban kerja serta disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan serta bisa dipergunakan

untuk menambah wawasan maupun pengetahuan untuk referensi yang bisa dipakai selaku rekomendasi untuk penelitian serupa yang akan dilaksanakan di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Penelitian ini terbentuk dari beberapa variabel yakni variabel *independent* (X) dan variabel *dependen* (Y). Variabel *independent* yakni Beban Kerja (X_1) dan juga Disiplin Kerja (X_2). Sementara itu variabel *dependent* yakni Efektivitas Kerja (Y).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber	Skala
Beban Kerja (X1)	Kondisi pekerjaan (X1.1)	Koesomowidjojo dalam jurnal Yana Diana (2019).	Skala Likert (Interval)
	Penggunaan waktu kerja (X1.2)		
	Target yang harus dicapai (X1.3)		
Disiplin Kerja (X2)	Ketepatan waktu datang ke tempat kerja (X2.1)	Hasibuan dalam jurnal Saputri et al.,: (2021).	Skala Likert (Interval)
	Ketepatan jam pulang ke rumah (X2.2)		
	Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (X2.3)		
	Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas (X2.4)		
Efektivitas Kerja (Y)	Volume pekerjaan (Y1)	Zulkifli Amsyah dalam jurnal La Tarifu (2019).	Skala Likert (Interval)
	Akurasi hasil pengolahan (Y2)		
	Informasi tepat waktu (Y3)		

Populasi dan Sampel

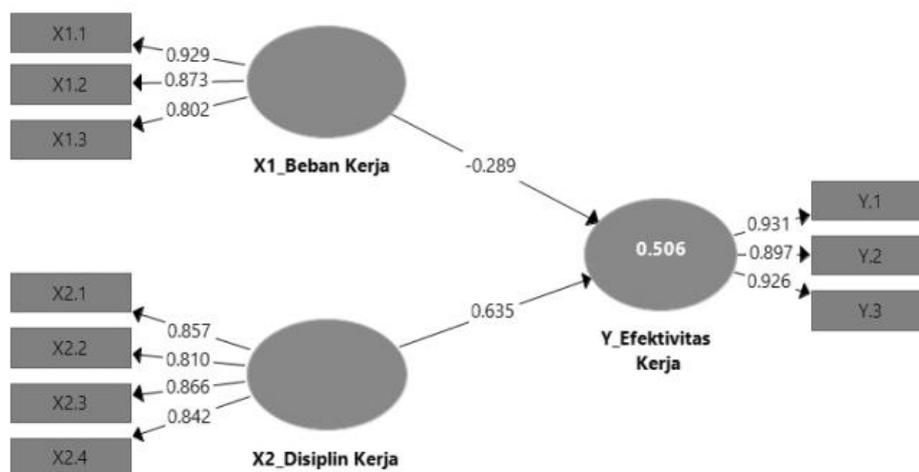
Penelitian ini mengimplementasi metode kuantitatif disertai teknik pengumpulan *sample* mencakup sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi yaitu karyawan PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi dijadikan sebagai sampel sebanyak 37 karyawan dan teknik pengumpulan data primer dimana data didapatkan dari sejumlah angket yang dibagikan pada responden serta data sekunder ialah data yang didapatkan dari perusahaan nan akan menunjang interpretasi hasil penelaahan data primer.

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini yakni memakai *software Partial Least Square* (PLS) melalui uji validitas, uji realibitas, dan juga uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil penelaahan data dengan memakai *Partial Least Square* (PLS) didapatkan luaran model analisis faktor, koefisien jalur, serta R-Square yakni:



Gambar 1. Diagram Jalur Hasil Output PLS

Besaran nilai analisis faktor untuk masing-masing parameter dapat ditentukan dengan melihat gambar keluaran PLS. Nilai ini terletak di atas panah yang menghubungkan variabel dengan parameter, serta besarnya koefisien jalur terletak di atas garis panah yang menghubungkan variabel *independent* serta variabel *dependent*. Disamping itu pula dapat diamati besaran R-Square terdapat di dalam lingkaran variabel formatif (Variabel Efektivitas Kerja). Disisi lain uji kelayakan model korelasi 3 variabel itu sendiri diterangkan pada *Outer Loading* pada tabel 1 yakni:

Uji Validitas

Tabel 2. Outer Loading antara parameter dengan Variabel

	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standard Deviation</i> (STDEV)	<i>T - Statistik</i> (IO/STDEV)	P Values
X1.1 ← X1 Beban Kerja	0,929	0,903	0,113	8,196	0,000
X1.2 ← X1 Beban Kerja	0,873	0,843	0,138	6,311	0,000
X1.3 ← X1 Beban Kerja	0,802	0,773	0,183	4,390	0,000
X2.1 ← X2 Disiplin Kerja	0,857	0,827	0,119	7,186	0,000
X2.2 ← X2 Disiplin Kerja	0,810	0,759	0,170	4,775	0,000
X2.3 ← X2 Disiplin Kerja	0,866	0,870	0,039	22,066	0,000
X2.4 ← X2 Disiplin Kerja	0,842	0,839	0,063	13,284	0,000
Y.1 ← Y Efektivitas Kerja	0,931	0,930	0,022	42,494	0,000
Y.2 ← Y Efektivitas Kerja	0,897	0,892	0,043	20,921	0,000
Y.3 ← Y Efektivitas Kerja	0,926	0,925	0,029	32,236	0,000

Sesuai tabel 2, validitas parameter dievaluasi melalui pemeriksaan Nilai analisis faktor yang ditransfer dari variabel ke parameter. Validitas dinyatakan mencukupi jikalau $\geq 0,5$ atau/ dan nilai *T - Statistik* $\geq 1,96$ (nilai $Z \alpha = 0,05$). analisis faktor yakni korelasi antara parameter beserta variabel, jikalau $\geq 0,5$ dinyatakan validitasnya memenuhi perihal serupa jikalau nilai *T - Statistik* $\geq 1,96$ maka signifikannya memenuhi.

Sesuai tabel *outer loading* variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, beserta Efektivitas Kerja menunjukkan penelaahan faktor (*Original Sample*) $\geq 0,05$ atau/ dan signifikan (Nilai *T - Statistik* \geq nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), maka itu perolehan perkiraan keseluruhan parameter sudah sesuai dengan *Convergen validity* ataupun **validitasnya baik**.

Pengukuran validitas parameter pula dapat terlihat pada tabel *Cross Loading*, jikalau nilai setiap *loading factor* pada parameter di tiap-tiap variabel melampaui *loading factor* tiap parameter di variabel lain, sehingga *loading factor* tersebut dinyatakan valid, tetapi jikalau *loading factor* lebih kecil dari parameter variabel yang lain, sehingga dinyatakan tidak absah.

Tabel 3. Cross Loading

	X1 Beban Kerja	X2 Disiplin Kerja	Y Efektivitas Kerja
X1.1	0,929	0,048	-0,356
X1.2	0,873	-0,057	-0,134
X1.3	0,802	-0,168	-0,256
X2.1	0,117	0,857	0,505
X2.2	0,051	0,810	0,419
X2.3	-0,133	0,866	0,677
X2.4	-0,155	0,842	0,536
Y.1	-0,272	0,585	0,931
Y.2	-0,272	0,589	0,897
Y.3	-0,338	0,616	0,926

Sesuai pengolahan data *cross loading* yang dihasilkan pada tabel 3 didapatkan semua nilai *loading factor* pada tiap-tiap parameter (yang diarsir) baik di variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Efektivitas Kerja (Y) menunjukkan nilai *loading factor* yang melampaui *loading factor* parameter dari variabel lain, yang mana bisa dinyatakan semua parameter pada penelitian ini terpenuhi validitasnya ataupun **validitasnya memenuhi**.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
X1 Beban Kerja	0,843	0,903
X2 Disiplin Kerja	0,868	0,908
Y Efektivitas Kerja	0,907	0,942

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila batas nilai *Construct Reliability and Validity: Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* > 0,70. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden

Hasil pengujian yang tertera pada tabel diatas menunjukkan variabel Beban Kerja bernilai *Cronbach's Alpha* sebanyak 0,843 serta *Composite Reliability* sebanyak 0,903, variabel Disiplin Kerja dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebanyak 0,868 serta *Composite Reliability* sebanyak 0,908, serta variabel Efektivitas Kerja bernilai *Cronbach's Alpha* sebanyak 0,907 serta *Composite Reliability* sebanyak 0,942 dimana semua bernilai koefisien diatas 0,70 sehingga jawaban responden dinyatakan konsisten dan kuesioner penelitian dinyatakan **telah reliabel**.

R-Square

Tabel 5. R-Square

	R Square
X1_Beban Kerja	
X2_Disiplin Kerja	

	R Square
Y_Efektivitas Kerja	0,506

Nilai R^2 sebanyak 0,506, maka dapat dikatakan bahwasanya model cukup menerangkan fenomena efektivitas kerja nan memiliki pengaruh yang disebabkan variabel *independent* mencakup beban kerja dan disiplin kerja. Dapat diketahui pula sebanyak 50,6% Efektivitas Kerja diberi pengaruh oleh variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja, disisi lain 49,4% sisanya diberi pengaruh oleh variabel lain.

Q-Square

Tabel 6. Q-Square

	Q Square
X1_Beban Kerja	
X2_Disiplin Kerja	
Y_Efektivitas Kerja	0,386

Nilai Q^2 sebanyak 0,386, yaitu menunjukkan $Q^2 > 0$. Sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan prediksi model variabel independen X1 maupun X2 telah sesuai dan dapat memprediksi variabel dependen Y dalam uji *Prediction Relevance* (Q^2) atau *Stone-Geisser's*.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Pengujian Langsung

	Sampel Asli (O)	T Statistik (IO/STDEV)	P Values
X1 Beban Kerja (X1) → Y Efektivitas Kerja (Y)	-0,289	2,217	0,027
X2 Disiplin Kerja (X2) → Y Efektivitas Kerja (Y)	0,635	4,488	0,000

Sesuai pengujian secara langsung dengan mendapatkan hasil dari Uji t, *P-Values*, dan *original sample* diperoleh:

1. Beban Kerja memengaruhi dengan negatif pada Efektivitas Kerja sebanyak -0,289 dan nilai T-Statistik sebanyak $2,217 \geq$ nilai $Z \alpha = 0,05 = 1,96$ hingga kemudian **Signifikan (Negatif)**.
2. Disiplin Kerja memengaruhi dengan positif pada Efektivitas Kerja sebanyak 0,635 dan nilai T-Statistik sebanyak $4,488 \geq$ nilai $Z \alpha = 0,05 = 1,96$ hingga kemudian **Signifikan (Positif)**

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Sesuai perolehan penelitian yang sudah dilaksanakan, didapatkan hasil bahwasanya Beban Kerja memengaruhi secara langsung dengan negatif dan signifikan pada Efektivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi. Perihal ini bermakna kian tingginya tingkat beban kerja akan menurunkan efektivitas kerja karyawan.

Perolehan penelitian menunjukkan dari faktor loading tertinggi nilai scorenya yaitu kondisi pekerjaan. Artinya perusahaan juga harus memperhatikan banyaknya total pekerjaan yang diberikan kepada pekerja sebab beban kerja yang berlebihan disertai dengan rangkap kerja (pekerjaan diluar *jobdesk*) dengan waktu yang cukup singkat akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan rutinitas kerjanya sehingga membuat efektivitas kerja karyawan tidak optimal bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan perspektif Irawati & Carrollina, (2017) yang memaparkan banyaknya total pekerjaan yang

diberikan serta harus diselesaikan dalam kurun waktu yang cukup sedikit akan menyebabkan hasil pencapaian yang kurang maksimal.

Perolehan penelitian ini menunjang penelitian terdahulu yang dilangsungkan Nugraha et al., (2021) melalui tajuk “Pengaruh Beban Kerja dan *Time Management* terhadap Efektivitas Kerja selama WFH saat Pandemi *Covid-19* dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” menerangkan bahwasanya beban kerja memengaruhi dengan negatif serta signifikan pada efektivitas kerja karyawan serta hasil yang didapatkan menerangkan bahwasanya kian tingginya beban kerja yang diperoleh sehinggakan menurunkan efektivitas kerja. Sedangkan riset ini tidak sejalan dengan riset terdahulu nan dilangsungkan Hesti Novita et al., (2021) yang menerangkan bahwasanya beban kerja memengaruhi dengan positif pada efektifitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Sesuai perolehan penelitian yang sudah dilakukan didapatkan hasil bahwasanya Disiplin Kerja memengaruhi secara langsung yang signifikan serta positif pada Efektifitas Kerja Karyawan PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi. Artinya kian tingginya tingkat disiplin kerja akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Perolehan riset ini sebanding oleh riset nan dilangsungkan Rido et al., (2019) serta Lubis, (2020) menerangkan bahwasanya disiplin kerja memengaruhi dengan positif dan juga signifikan pada efektivitas kerja karyawan.

Perolehan penelitian ini menerangkan bahwasanya efektivitas kerja terwujud dari parameter disiplin kerja yakni karyawan selalu hadir maupun meninggalkan kantor sesuai dengan jam kerja dan kebutuhan kantor, selalu manaati segala peraturan yang ditentukan oleh perusahaan, dan bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Sesuai uraian di atas dari Perolehan penelitian ini menerangkan bahwasanya disiplin kerja karyawan pada PT. Jasa Tirta Energi dalam berbagai bentuk telah dilakukan secara optimal oleh karyawan untuk meningkatkan rasa kesadaran diri sendiri akan arti pentingnya sebuah aturan sehingga dapat berdampak positif serta signifikan pada efektivitas kerja karyawan. Perihal ini sesuai dengan penelitian Riyanti & Yansahrita, (2019) bahwasanya diperoleh dampak positif dan juga signifikan antara disiplin kerja serta efektivitas kerja apabila timbulnya kesediaan dan kesadaran seseorang dalam mengikuti peraturan yang berlaku. Dengan begitu, tujuan perusahaan bisa beroperasi dengan baik serta menggapai hasil yang optimal.

KESIMPULAN

Sesuai hasil pengujian dengan menerapkan analisis PLS guna melakukan pengujian apakah beban kerja serta disiplin kerja memengaruhi efektivitas kerja karyawan di PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa beban kerja memengaruhi dengan negatif dan juga signifikan pada efektivitas kerja karyawan PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi. Artinya, kian tingginya beban kerja akan menurunkan efektivitas kerja karyawan. Disiplin kerja memengaruhi dengan positif dan juga signifikan pada efektivitas kerja karyawan PT. Jasa Tirta Energi Divisi Konstruksi. Berarti kian tingginya taraf kedisiplinan kerja yang karyawan miliki, dengan demikian efektivitas kerja Kian mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*. 11(2), Desember 2019 : 193–205
- Farida, Umi dan Hartono. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ilyas, Y., & Nugroho Saputro, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Melekat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. *Economicus*, 14(1), 25–34. <https://doi.org/10.47860/economicus.v14i1.180>
- Irawati, R., & Carollina, 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>

- Lubis, Rizal P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alindobaja Perkasa Medan. *Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO"*, 2(3) Desember 2020.
- Lubis, P. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alindobaja Perkasa Medan. *Jurnal Ilmiah "Jumansi Stindo" Medan*, 13(2), 193–202.
- Malau, T. S., & Kasmir, K. (2021). Effect of Workload and Work Discipline on Employee Performance of Pt. Xx With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 909–922. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.896>
- Nugraha, P. S., Kirana, K. C., & Subiyanto, E. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Time Management Terhadap Efektivitas Kerja Selama Work From Home (Wfh) Saat Pandemi Covid-19 Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 13(4), 676–683. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i4.10278>
- P. Prihatin, W. N., Fathoni, A., & Wulan, H. S. (2020). Analysis Of Use Of Work Loads On The Effectiveness Of Work With Work Satisfaction As An Intervening Variable In PT Visionland Karangjati Semarang District. *Journal Of Management:Jurnal Imiah Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Pandanaran*, 5(5) April 2019.
- Rido, Umar, A., & Nongkeng, H. (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Banteng. *YUME : Journal of Management*. 2(1).
- Riyanti, E., & Yansahrita. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(1), 48–54. <http://www.ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling/article/view/807>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A.P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sari, H. N., & Arini, E. (2021). Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 39–49.
- Sudarsih & Supriyadi. (2019). The Role of Workload And Work Discipline In Improving Job Satisfaction And Performance Of Outsourcing Employees. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 7(10) October 2019 : 1375-1383. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i10.em03>
- Tarif, La. (2019). Kontribusi Sistem Informasi Manajemen Dan Pemerintah Desa Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Publicuho*, 1(4), Januari 2019 : 32–42.