



Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Manufaktur Bidang Industri Tekstil Kota Bandung)

Vedia Wanty Kusumah*, Arie Hendra Saputro

Universitas Indonesia Membangun

Abstrak: Penelitian ini melihat bagaimana pengalaman kerja, stres, dan disiplin kerja mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya di sebuah perusahaan produksi kain Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini digunakan pengujian regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling*, dipilih 60 responden. Temuan pada penelitian ini yaitu Pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh besar terhadap seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh yang besar dan baik terhadap seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pengalaman kerja, beban kerja, dan disiplin kerja semuanya berdampak besar terhadap baik tidaknya pekerja dalam menjalankan pekerjaannya pada perusahaan produksi di kawasan industri tekstil Kota Bandung.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2886>

*Correspondence: Vedia Wanty

Kusumah

Email: vediawantyku@student.inaba.ac.id

Received: 30-05-2025

Accepted: 30-06-2025

Published: 30-07-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

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

Abstract: This study examines how work experience, stress, and work discipline influence how well employees perform their jobs at a textile manufacturing company in Bandung. The method used in this study is quantitative with a descriptive and verification approach. Multiple linear regression testing was used in this study. This study used a stratified random sampling method, selecting 60 respondents. The findings of this study are that work experience does not have a significant influence on how well an employee performs his/her job. Workload does not have a significant influence on how well employees perform their jobs. Work discipline has been shown to have a significant and positive influence on how well employees perform their jobs. Work experience, workload, and work discipline all have a significant impact on how well employees perform their jobs at a textile manufacturing company in the Bandung City textile industrial area.

Keywords: Work Experience, Workload, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya utama dalam setiap usaha baik industri maupun jasa adalah sumber daya manusia (SDM). Kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusianya di samping tersedianya teknologi mutakhir dan fasilitas yang ada saat ini. Industri tekstil di Kota Bandung merupakan salah satu sektor strategis yang berperan besar dalam

perekonomian daerah, menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, dan menjadi penopang kegiatan ekspor maupun pemenuhan kebutuhan domestik. Meskipun demikian, tantangan dalam mengelola sumber daya manusia masih menjadi isu penting yang memengaruhi keberhasilan pencapaian target produksi. Kondisi ini menunjukkan bahwa selain faktor teknologi dan modal, aspek sumber daya manusia seperti pengalaman kerja, beban kerja, dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai.

Kinerja kerja merupakan konstruksi yang memiliki banyak sisi, karena karyawan menunjukkan perilaku yang berbeda-beda terkait kinerja pada waktu yang berbeda tergantung pada situasinya. Tingkat keberhasilan seorang karyawan menunjukkan seberapa baik dan cepat mereka dapat melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian sebelumnya terkait ketiga variabel tersebut menunjukkan temuan yang tidak konsisten, sehingga memunculkan *research gap* yang menarik untuk dikaji kembali pada konteks industri tekstil pasca-pandemi COVID-19. Perubahan pola kerja selama pandemi, seperti pembatasan jam kerja dan penerapan protokol kesehatan, berpotensi memengaruhi cara kerja pegawai dan pola pembagian beban kerja. Selain itu, tingginya persaingan di industri ini menuntut efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Dalam bisnis tekstil, pengalaman kerja sangatlah penting karena secara langsung mempengaruhi seberapa cepat dan efisien. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pada aspek pengalaman kerja, beberapa studi melaporkan pengaruh positifnya terhadap kinerja pegawai. Ariestianti (2023) menemukan bahwa pengalaman kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, sedangkan penelitian Rachman (2023) menyimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. Dalam industri tekstil yang menuntut keterampilan teknis, kecepatan, dan ketelitian, pengalaman kerja seringkali menjadi modal penting. Namun, perkembangan teknologi dan perubahan prosedur kerja membuat pengalaman masa lalu belum tentu relevan jika tidak disertai pembaruan keterampilan.

Beban kerja juga menjadi faktor penting yang sering dikaitkan dengan kinerja pegawai, namun hasil penelitian menunjukkan perbedaan temuan. Sa'adah (2023) dan Romatua (2021) menyatakan bahwa beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan kinerja karena memacu produktivitas, sementara Indryan dan Suhana (2022) menemukan bahwa beban kerja tinggi yang menjadi rutinitas tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja. Di perusahaan manufaktur tekstil Bandung, beban kerja sering kali melebihi ketentuan jam kerja normal, terutama karena tuntutan pemenuhan target produksi dan adanya jam lembur. Kondisi ini memunculkan pertanyaan apakah beban kerja tersebut menjadi pendorong atau justru penghambat kinerja. Beban kerja merupakan faktor penghambat kinerja karyawan yang disebabkan oleh perusahaan. Beban kerja yang tidak seimbang dengan keterampilan dapat menurunkan kinerja akibat kelelahan, stres, dan rendahnya motivasi, sehingga hasil produksi tidak sesuai target.

Sementara itu, disiplin kerja merupakan faktor yang secara umum terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Ananta (2021) dan Hendra (2023). Namun, data internal perusahaan menunjukkan peningkatan pelanggaran disiplin sejak tahun 2021 hingga 2024, mulai dari

keterlambatan, ketidakhadiran tanpa izin, hingga pelanggaran prosedur kerja. Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun disiplin kerja diakui sebagai faktor penting, implementasinya di lapangan belum optimal. Perlu kajian lebih mendalam untuk memahami sejauh mana disiplin kerja memengaruhi kinerja dalam kondisi nyata perusahaan. Disiplin adalah kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan, prosedur, serta norma yang berlaku, yang tercermin dalam konsistensi menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan. Kepatuhan mencerminkan perilaku konsisten dalam menaati aturan, mengelola waktu, dan menjaga keteraturan kerja, namun hal ini masih menjadi tantangan bagi salah satu industri tekstil di Kota Bandung.

Berdasarkan kondisi yang ada, pegawai pada salah satu perusahaan manufaktur industri tekstil di Kota Bandung menghadapi beban kerja yang melebihi ketentuan jam kerja resmi, sehingga menimbulkan jam lembur. Pada tahun 2021, saat pandemi COVID-19 dan penerapan PPKM, lembur tidak diberlakukan, namun beban kerja tetap melebihi ketentuan pemerintah. Selain itu, pelanggaran disiplin pegawai meningkat dari tahun 2021 hingga 2024, ditandai dengan tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan. Perusahaan mengharapkan karyawan bekerja sesuai aturan dan target, tetapi belum memberikan perhatian optimal pada faktor pengalaman kerja, beban kerja, dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja. Selanjutnya, data produksi tahun 2023 menunjukkan beberapa bulan capaian kinerja berada jauh di bawah target, mengindikasikan kinerja pegawai belum optimal. Rekrutmen pegawai baru tanpa pengalaman kerja juga menjadi tantangan, karena memerlukan waktu adaptasi lebih lama dan kinerja awal yang relatif rendah. Beban kerja yang berlebihan serta pelanggaran disiplin, seperti absensi tinggi dan ketidakpatuhan terhadap prosedur, memerlukan perhatian manajemen untuk mencegah penurunan produktivitas dan mendukung pencapaian target produksi secara konsisten.

Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai pada salah satu perusahaan manufaktur industri tekstil di Kota Bandung.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan menghadirkan bukti empiris terbaru mengenai hubungan pengalaman kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja, khususnya pada sektor industri tekstil yang memiliki karakteristik pekerjaan berulang dan target produksi ketat. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan untuk merancang program pelatihan berbasis pengalaman kerja, menetapkan pembagian beban kerja yang seimbang, serta menegakkan budaya disiplin yang konsisten guna meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai di Salah Satu Perusahaan Manufaktur Industri Tekstil Kota Bandung)".

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskripsi dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan salah satu perusahaan manufaktur industri tekstil Kota Bandung sebanyak 108 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode Slovin untuk mengetahui ukurannya dan mendapatkan hasil sebanyak 52 responden. Namun untuk memudahkannya, Peneliti menggunakan 60 responden sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel secara acak bertingkat (*stratified random sampling*) dengan pengambilan sampel probabilitas (*probability sampling*) sebagai metode pemilihannya. Metode deskriptif dan pembuktian digunakan untuk melihat data. Uji validitas dan reliabilitas digunakan dalam analisis deskriptif. Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi r^2 , dan uji F digunakan sebagai pembuktian.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Table 1. Uji Validitas

No	Variabel	Ketentuan			Kriteria
		R Hitung	Sig	R Tabel 5% (60-2=58)	
Pengalaman Kerja (X1)					
1	X1.1	0,622	0,000	0,254	Valid
2	X1.2	0,671	0,000	0,254	Valid
3	X1.3	0,778	0,000	0,254	Valid
4	X1.4	0,804	0,000	0,254	Valid
5	X1.5	0,789	0,000	0,254	Valid
6	X1.6	0,779	0,000	0,254	Valid
Beban Kerja (X2)					
1	X2.1	0,488	0,000	0,254	Valid
2	X2.2	0,667	0,000	0,254	Valid
3	X2.3	0,700	0,000	0,254	Valid
4	X2.4	0,647	0,000	0,254	Valid
5	X2.5	0,479	0,000	0,254	Valid
6	X2.6	0,581	0,000	0,254	Valid
Disiplin Kerja (X3)					
1	X3.1	0,813	0,000	0,254	Valid
2	X3.2	0,756	0,000	0,254	Valid
3	X3.3	0,456	0,000	0,254	Valid
4	X3.4	0,778	0,000	0,254	Valid
5	X3.5	0,770	0,000	0,254	Valid
6	X3.6	0,862	0,000	0,254	Valid
7	X3.7	0,617	0,000	0,254	Valid
8	X3.8	0,777	0,000	0,254	Valid
9	X3.9	0,657	0,000	0,254	Valid
10	X3.10	0,493	0,000	0,254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)					
1	Y1.1	0,808	0,000	0,254	Valid
2	Y1.2	0,793	0,000	0,254	Valid

No	Variabel	Ketentuan			Kriteria
		R Hitung	Sig	R Tabel 5% (60-2=58)	
3	Y1.3	0,279	0,000	0,254	Valid
4	Y1.4	0,739	0,000	0,254	Valid
5	Y1.5	0,816	0,000	0,254	Valid
6	Y1.6	0,874	0,000	0,254	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Pengalaman Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid karena nilai dari r hitung > r tabel dan sig < 0,05.

Uji Reliabilitas

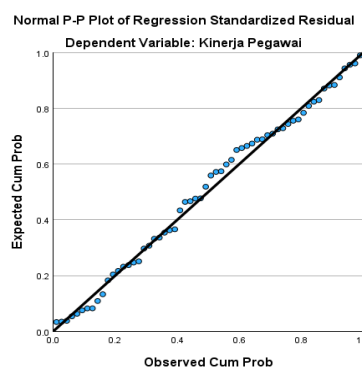
Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		Cronbach's Alpha	Standar T Alpha	
1	Pengalaman Kerja	0,796	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja	0,606	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,865	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,775	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap instrumen variabel Pengalaman Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel karena nilai *cronbach alpa* diatas lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Berdasarkan gambar 1 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki distribusi normal.

Uji Multikolonieritas

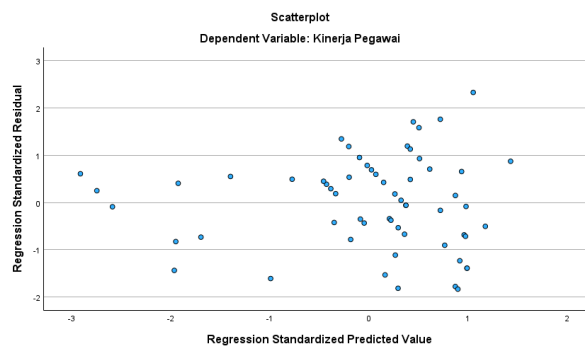
Tabel 3. Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Pengalaman Kerja	0,571	1,725	Tidak Ada Multikolinieritas
Beban Kerja	0,577	1,732	Tidak Ada Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,434	2,307	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas terhadap instrumen variabel Pengalaman Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) tidak ada multikolinieritas karena memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Gambar 2, terlihat bahwa sebaran titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak menunjukkan pola tertentu atau keteraturan yang jelas. Pola penyebaran yang acak ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk mengolah serta menganalisis data dalam penelitian ini..

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,754	1,768		0,992	0,325
Pengalaman Kerja	-0,098	0,081	-0,89	-1,217	0,229
Beban Kerja	-0,050	0,086	-0,042	-0,582	0,563
Disiplin Kerja	0,608	0,051	0,993	11,893	<0,001

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan nilai Koefisien B = -0.098 Sig. = 0.229 (> 0.05) yang berarti Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%. Meskipun arah hubungan negatif, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Koefisien B = -0.050 Sig. = 0.563 (> 0.05) dapat diartikan Beban kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien negatif menunjukkan kecenderungan hubungan negatif, namun tidak signifikan. Koefisien B = 0.608 Sig. = < 0.001 (< 0.05) yang berarti Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh bahwa dari ketiga variabel independen yang diuji, hanya variabel Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Pengalaman Kerja dan Beban Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini, Disiplin Kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,911 ^a	0,831	0,822	1,557

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil Koefisien Determinasi (R²) diperoleh nilai R Square sebesar 0.831, yang menunjukkan bahwa 83,1% variasi pada variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 16,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.822 menunjukkan bahwa model tetap kuat meskipun telah dikoreksi terhadap jumlah variabel bebas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki daya prediksi yang sangat baik.

Uji F

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	666,579	3	222,193	91,656	<0,001 ^b
1 Residual	135,755	56	2,424		
Total	802,333	59			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat hasil uji F (uji secara simultan) diperoleh nilai signifikansi sebesar < 0.001, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang dibangun signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai Koefisien B = -0.098 Sig. = 0.229 (> 0.05) yang berarti Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%. Meskipun arah hubungan negatif, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Artinya, peningkatan atau penurunan pengalaman kerja tidak secara nyata memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar pengalaman kerja yang diduga lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan pengalaman kerja. Pada Perusahaan Manufaktur Bidang Industri Tekstil di Kota Bandung, pengalaman kerja yang lama tidak selalu menjamin tingginya kinerja pegawai apabila tidak disertai dengan peningkatan kompetensi, pembaruan pengetahuan, dan adaptasi terhadap teknologi produksi yang terus berkembang. Industri tekstil merupakan sektor yang dinamis dan menuntut kecepatan, ketelitian, serta kemampuan berinovasi, sehingga pegawai dituntut untuk tidak hanya mengandalkan pengalaman masa lalu, tetapi juga terus belajar dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Pengalaman kerja menurut (Hasibuan, 2019) adalah suatu proses kerja yang telah dijalani seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu yang berhubungan dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariestianti (2023) dan Dintalia (2023) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sylvia (2024) yang menyatakan hubungan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif yang kuat terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat Pengalaman Kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hasil ini memberikan gambaran bahwa perusahaan manufaktur, khususnya di bidang industri tekstil Kota Bandung, perlu memberikan perhatian terhadap pengelolaan pengalaman kerja karyawan, seperti melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan karier, dan pemberian tanggung jawab yang sesuai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai Koefisien B = -0.050 Sig. = 0.563 (> 0.05) dapat diartikan Beban kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien negatif menunjukkan kecenderungan hubungan negatif, namun tidak signifikan. Artinya, tingkat beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, baik tinggi maupun rendah, tidak secara nyata memengaruhi kinerja mereka dalam konteks penelitian ini. Dalam lingkungan kerja Perusahaan Manufaktur Bidang Industri Tekstil di Kota Bandung, beban kerja yang tinggi sebenarnya merupakan hal yang wajar mengingat target produksi yang ketat, jadwal yang padat, serta tuntutan efisiensi dalam proses produksi. Namun, apabila beban kerja tersebut telah menjadi rutinitas yang biasa dihadapi dan didukung oleh sistem kerja yang terorganisir dengan baik, maka pegawai mungkin tidak lagi menganggapnya sebagai beban yang memengaruhi kinerja mereka secara langsung. Oleh karena itu, meskipun terdapat kecenderungan bahwa beban kerja berhubungan negatif dengan kinerja, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik karena faktor-faktor lain seperti motivasi, kemampuan individu, dukungan organisasi, dan iklim kerja yang kondusif lebih

dominan dalam memengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Menurut Munandar (2017:11) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sa'adah (2023), dan Romatua (2021) menyatakan secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat Beban Kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hasil ini mengindikasikan bahwa perusahaan manufaktur di bidang industri tekstil Kota Bandung perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja secara proporsional dan efisien. Penyesuaian beban kerja yang tepat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, motivasi, serta efektivitas kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan secara optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien B = 0,608 Sig. = < 0,001 (< 0,05) yang berarti peraturan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Bagi karyawan, hal ini berarti semakin disiplin mereka dalam bekerja, maka akan semakin baik pula pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fokus kerja merupakan faktor kunci yang dapat menghasilkan peningkatan kinerja secara langsung dan nyata. Bagi Perusahaan Manufaktur Industri Tekstil di Kota Bandung, fokus kerja merupakan hal terpenting agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar. Artinya tepat waktu, melakukan hal yang benar, dan konsisten. Orang yang sangat disiplin dalam bekerja biasanya mengikuti aturan dan prosedur, datang tepat waktu, menyelesaikan proyek tepat waktu, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Afandi (2018:11) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah seperangkat peraturan atau pedoman yang dibuat oleh pengurus suatu organisasi, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja/serikat buruh, dan diketahui oleh Dinas Ketenagakerjaan. Orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi secara sukarela mengikuti peraturan dan pedoman ini.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Ananta (2021) dan Hendra (2023) yang antara lain menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik standar kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula pekerjaan yang dilakukannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan industri TPT Kota Bandung perlu menjaga dan meningkatkan budaya disiplin kerja dengan membuat sistem pelacakan, memberikan hukuman yang tegas namun adil kepada pekerja, dan memberikan penghargaan kepada yang konsisten menaati aturan. Dengan cara ini, bisnis dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) semuanya berpengaruh baik dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi $< 0,001$ yang kurang dari batas signifikansi 0,05 menunjukkan hal tersebut benar. Hal ini membuktikan bahwa model regresi linier berganda yang dibuat penting secara statistik. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja semuanya mempunyai pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan secara bersamaan.

Foster (Hermawan, 2018) mengatakan bahwa pengalaman kerja dapat dilihat sebagai ukuran berapa lama seseorang telah bekerja pada suatu bidang tertentu. Hal ini sesuai dengan apa yang ditemukan oleh Sartika (2015), yaitu pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap seberapa baik seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Vanchapo dalam Saputro dkk. (2024) mengatakan bahwa tugas seorang pekerja adalah hal-hal yang perlu dilakukannya segera dan dalam jangka waktu tertentu. Disiplin kerja adalah seberapa baik pekerja menaati peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan tidak melanggar peraturan apa pun. Individu akan melakukan pekerjaan lebih baik jika mereka lebih disiplin. Inilah yang dikatakan Irwan (2022) tentang disiplin kerja: bagaimana seorang karyawan memperlakukan perusahaan dengan menerima, mencintai, dan mengikuti aturan agar pekerjaan berjalan lancar dan tercapai hasil terbaik. Penelitian lain yang dilakukan Sa'adah (2023) dan Romatua (2021) mengamini hal tersebut. Mereka menemukan bahwa disiplin kerja dan faktor tugas berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja menurut Afandi (2018:83) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh orang-orang dan kelompok-kelompok dalam suatu perusahaan dengan tetap menjalankan kekuasaan dan tugasnya.

Pada saat yang sama, ketiga faktor ini terkait erat dengan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Pekerjaan masa lalu seorang karyawan dapat membantu mereka mendapatkan pekerjaan di bidang yang sama. Pekerjaan yang diberikan terlalu banyak kepada karyawan dapat menumpuk, membuat mereka lelah, dan menimbulkan stres dalam bekerja. Etika kerja yang baik dapat membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Ketika karyawan mengikuti aturan dan melakukan pekerjaannya dengan benar, kecil kemungkinan terjadinya kesalahan, kecerobohan, dan perselisihan antar karyawan. Hal ini membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan mudah.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, Pengalaman Kerja (X1) tidak berpengaruh besar terhadap seberapa baik dia melakukan pekerjaannya. Nilai signifikansi sebesar $0,229 > 0,05$ dan koefisien regresi sebesar $-0,098$ keduanya menunjukkan kebenarannya. Kaitannya mengarah ke arah yang buruk, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, sehingga ukuran ini tidak secara langsung mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Implikasi dalam temuan ini yaitu perusahaan tidak dapat menjadikan masa kerja sebagai tolok ukur utama kompetensi serta pengalaman kerja perlu dioptimalkan dengan pelatihan berkelanjutan. Perusahaan perlu mengembangkan

program *upskilling* dan *reskilling* bagi karyawan lama agar pengalaman yang dimiliki tetap memberi kontribusi positif terhadap kinerja. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat menguji peran variabel mediasi seperti keterampilan teknis atau motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh besar terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Koefisien regresi sebesar -0,050 dan nilai signifikansi $0,563 > 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan kinerja, namun secara statistik tidak cukup kuat untuk disebut signifikan. Implikasi dalam temuan ini yaitu volume pekerjaan tinggi tidak selalu menurunkan kinerja, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, berpotensi menurunkan produktivitas. Perusahaan perlu evaluasi rutin pembagian beban kerja dan penerapan strategi manajemen waktu yang efektif. Saran untuk penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel moderasi seperti stres kerja atau kepuasan kerja untuk memahami interaksi antara beban kerja dan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja (X3) berpengaruh baik dan signifikan terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Koefisien hubungan sebesar 0,608 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa semakin disiplin seorang pegawai maka semakin baik dalam melakukan pekerjaannya. Implikasi dalam temuan ini yaitu disiplin kerja adalah faktor dominan yang mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, sehingga perlu menjadi fokus utama dalam kebijakan pengelolaan SDM. Perusahaan perlu menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten untuk memperkuat perilaku disiplin di tempat kerja. Saran untuk penelitian mendatang dapat mengeksplorasi peran kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai faktor yang memengaruhi disiplin.

Ketiga variabel yang terpisah Pengalaman Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja semuanya mempunyai pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan pada saat yang bersamaan. Uji F menunjukkan hal tersebut benar karena nilai signifikansinya kurang dari 0,001. Artinya model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan perubahan variabel dependen.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amstrong, M. (2018). *Handbook manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Nusa Media.
- Asrianingsi, A., Akhmad, A., & Nasrullah, N. (2024). The effect of workload on employee performance at PT. Suracojaya Abadimotor Daya Branch, Makassar City. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting*, 2(4), 934–940. <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i4.146>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harzer, C., Bezuglova, N., & Weber, M. (2021). Incremental validity of character strengths as predictors of job performance beyond general mental ability and the Big Five. *Frontiers in Psychology*, 12, 518369. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.518369>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, M. A. (2018). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam perspektif ekonomi Islam (Studi pada karyawan PT. Indokom Samudra Persada)* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung]. <http://repository.radenintan.ac.id/3278/1/SKRIPSI.pdf>
- Indryan, N. K. G., & Suhana. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap burnout pada perawat Covid-19 di RSAU Dr. M. Salamun. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 312–313. <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v2i1.1068>
- Irwan. (2022). *Pengaruh fasilitas kantor, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. <https://repository.uin-suska.ac.id/61754/2/SKRIPSI%20IRWAN.pdf>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Megawati, P. E. (2019). Pengaruh motivasi, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2365/2369/>
- Munandar, A. (2014). *Analisis beban kerja*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Pebriana, F., Harimurti, C., & Purnaya, I. N. (2021). Proses dengan menggunakan moda kereta api logistik (Studi kasus pada PT. Kereta Api Logistik Cabang Yogyakarta). *Laporan Penelitian*, 1, 86.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja* (PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat 7).
- Rachman, P. D. C. (2023). *Pengaruh pengalaman kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/68008>
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Populer*, 2, 22–37. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1350>
- Saputro, A. H., & Akbar, R. R. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trifa Taya Laboratories. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 416–424. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1934>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi dan birokrasi pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

-
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. (2023). Pengaruh work life balance, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11, 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>
- Yunus, M. & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 2-18.