

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API DIVRE 1 SUMATERA UTARA**

**Sara Romatua Sinaga<sup>1</sup>, Sarimonang Sihombing<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No 479 F, 20132

e-mail: [sarimonangsihombing@gmail.com](mailto:sarimonangsihombing@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to determine and explain the effect of workload and work discipline as well as working conditions on employee performance at PT. North Sumatra Divre 1 Train. The analysis method used is multiple linear regression. The population in this study were employees of the Locomotive Dipo, amounting to 36 people. The sample uses saturated sampling or census. Data collection techniques using questionnaires, interviews and documentation study. The results of this study indicate that the workload of work discipline and working conditions have a positive and significant effect on employee performance at PT. North Sumater 1st Regional Railway. Partially, workload, work discipline and working conditions have a positive and significant effect on employee performance at PT. North Sumatra Divre 1 Railway. The coefficient of determination (R square) is 0.891, meaning that variations in employee performance can be explained by workload, work discipline and working conditions by 89.1%, while the remaining 10.9% is explained by other factors not explained in this study such as motivation. , work culture, supervision and others. The multiple linear regression equation obtained is  $Y = 2.880 + 0.508X_1 + 0.344X_2 + 0.489X_3 + e_i$ , meaning that workload, work discipline and working conditions have a positive effect on employee performance at PT. North Sumatra Divre 1 Train. Of the three independent variables, workload has a greater influence on employee performance, where the regression coefficient is the greatest, namely 0.508. From the research and discussion, it is better if PT. Kereta Api Divre 1 North Sumatra further improves workload, work discipline and working conditions that exist in PT. North Sumatra Divre 1 Train.*

**Keywords:** *Workload, Work Discipline, Work Conditions, Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Para ahli dan praktisi manajemen telah mengakui bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor sentral yang perlu mendapat perhatian. Dalam paradigma masa kini, sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan adalah merupakan kekayaan (*asset*) dan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja yang baik, sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik tergambar pada pencapaian kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memikirkan cara untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan hasil yang maksimal.

Beban kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Menurut Soeprihanto (2003:37), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka karyawan akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap optimal. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Menurut Siswanto (2010:291) disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selain beban kerja dan disiplin kerja, kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Komarudin, (2001: 87) kondisi kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan dalam suatu periode tertentu.

Penelitian Adityawarman (2015) dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) dengan judul penelitian : pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara, merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa pengangkutan yang menyediakan sarana dan prasarana dalam menunjang kelancaran angkutan penumpang dan angkutan barang. Adapun tujuan PT. Kereta Api Indonesia ini adalah untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah di bidang ekonomi melalui pelayanan jasa, serta untuk memperoleh keuntungan bagi perusahaan dengan cara menyelenggarakan usaha jasa angkutan yang mendukung mutu pelayanan jasa angkutan.

Bagi setiap perusahaan, karyawan bagian perbaikan dan perawatan mesin merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dari sumber daya lainnya. Karyawan tersebut memegang kendali dalam proses Bergeraknya kegiatan. Apabila kereta api rusak dan tidak dapat segera diperbaiki maka perjalanan kereta api akan tertunda. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis temukan terhadap beberapa karyawan bagian Unit Dipo Lokomotif pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara, fenomena yang berkaitan dengan beban kerja adalah berupa pekerjaannya yang harus mampu memenuhi standart kerja lokomotif, yaitu teknisi harus mampu menyelesaikan perawatan kereta induk dan gerbong dengan baik setiap hari, dan apabila ada kereta api yang rusak dalam keadaan parah dan tidak dapat beroperasi, maka teknisi harus menyelesaikan perbaikan dalam jangka waktu 6 hari. Apabila pekerjaan tidak selesai maka teknisi harus melaporkannya kepada atasan. Para teknisi juga dituntut untuk bekerja sesuai SOP sebuah lokomotif yaitu sebelum keberangkatan kereta api, kereta sudah dalam kondisi siap beroperasi, dan teknisi bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya tersebut.

Untuk mengetahui keadaan beban kerja pada PT. Kereta Api, penulis menampilkan data pada tabel berikut.

Tabel 1. Pencapaian karyawan bagian Dipo Lokomotif PT. Kereta Api dalam perbaikan mesin dan perawatan kereta periode Juli-Desember 2019

No	Bulan	Jumlah mesin kereta api	Jumlah mesin yang rusak dan dirawat	Jumlah capaian perawatan dan mesin yang rusak	Persentase (%)
1.	Juli	35	30	25	83%
2.	Agustus	35	28	24	86%
3.	September	35	24	20	83%
4.	Oktober	35	25	22	88%
5.	November	35	20	18	90%

No	Bulan	Jumlah mesin kereta api	Jumlah mesin yang rusak dan dirawat	Jumlah capaian perawatan dan mesin yang rusak	Persentase (%)
6.	Desember	35	12	12	100%

Sumber: PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa setiap bulannya kereta api yang dirawat dan diperbaiki tidak sama jumlahnya, oleh karena itu teknisi harus berusaha untuk memperbaiki dan merawat mesin yang rusak dengan standar kerja karyawan yaitu 6 hari. Dalam 6 hari (1 minggu kerja) teknisi menyelesaikan perawatan mesin dan kereta yang terdiri dari perawatan harian dan perbaikan mesin yang rusak. Berdasarkan penelitian pendahuluan, pekerjaan yang tidak selesai atau terlambat penyelesaiannya, ada yang diakibatkan oleh kondisi kerja seperti fasilitas kerja karyawan yang kurang memadai sehingga menghambat kerja karyawan dan kurangnya kedisiplinan karyawan. Selain itu, karyawan di bulan desember diwajibkan untuk menyelesaikan perbaikan dan perawatan kereta api, dikarenakan pimpinan akan melakukan survey dan pencatatan kinerja karyawan diakhir tahun. Hal tersebut merupakan salah satu beban kerja bagi karyawan yang akan mempengaruhi kondisi fisik karyawan.

Selain beban kerja, penulis juga mendapatkan fenomena mengenai disiplin kerja di PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara yang dimana sebagian karyawan terlambat hadir di tempat kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di lapangan, karyawan yang tidak mengenakan alat pelindung diri dan kelengkapan seperti seragam dan atribut. Apabila karyawan tidak disiplin dalam perusahaan, dapat dipastikan proses pekerjaan akan terganggu dan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan fasilitas yang mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya.

Kondisi kerja yang penulis temukan di PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara adalah berupa kondisi tempat kerja yang kurang baik, seperti penyimpanan dan penataan barang atau peralatan yang digunakan pada saat bekerja tidak teratur sehingga mempersulit karyawan untuk mencari barang. Karyawan juga kerap kurang memperhatikan kebersihan lingkungan kerja. Fasilitas kerja di perusahaan kurang memadai karena adanya beberapa fasilitas kerja yang rusak. Kondisi tersebut sangat perlu diperhatikan perusahaan karena merupakan salah satu cara agar dapat menjamin karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik dan tanpa gangguan.

Untuk mengetahui kondisi kerja pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara, penulis menampilkan daftar fasilitas peralatan kerja melalui tabel 1.3 berikut:

Tabel 2 Daftar peralatan kerja karyawan bagian Dipo Lokomotif PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara

No	Nama Peralatan	Jumlah Aktif	Baik tidak aktif	Rusak	Total
1.	Mesin bubut dan ukir	20	3	8	28
2.	Mesin las, plasma	50	3	7	58
3.	Mesin lipat/tekuk, rok plat dan pipa	8	-	1	9
4.	Compressor	15	2	3	20
5.	Dongkrak hidrolik	20	1	4	24
6.	Fasilitas Handling Equipment	30	1	9	39
7.	Fasilitas pembersih, pompa air/minyak	15	1	4	19
8.	Fasilitas alat pemanas foundry	15	-	2	17
9.	Alat uji pengereman dan komponennya	7	-	1	7

No	Nama Peralatan	Jumlah Aktif	Baik tidak aktif	Rusak	Total
10	Alat pengukur berat	4	1	-	4
11	Alat uji elektrik dan komponennya	5	-	1	6
12	Alat uji Instrument dan komponennya	4	-	1	5

**Sumber:** PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa fasilitas peralatan kerja masih ada dalam kondisi rusak antara lain jumlah mesin bubut ukir yaitu sebanyak 8 buah dalam kondisi rusak, mesin las dalam kondisi rusak sebanyak 7 buah, compressor dalam kondisi rusak sebanyak 3 buah, dongkrak hidrolok dalam kondisi rusak sebanyak 4 buah, fasilitas Handling Equipment (alat pengantar) rusak sebanyak 9 buah dan fasilitas pembersih rusak sebanyak 4 buah. Kondisi tersebut tentunya perlu diperhatikan perusahaan karena dapat memperlambat pelaksanaan pekerjaan.

Penilaian kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Sumatera Utara menggunakan penilaian perilaku kerja pegawai dan dilakukan 6 bulan sekali dalam satu tahun. Kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja yang meliputi aspek ketepatan waktu mencapai target (25%), dorongan berprestasi (25%), integritas (25%) dan kerjasama (25%) sehingga total 100%. Dari hasil penilaian masing-masing aspek tersebut nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: Istimewa (251-300), sangat baik (201-250), baik (151-200), cukup (101-150) dan kurang (50-100).

Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 3 Data Capaian Kinerja Karyawan bagian Dipo Kereta dan Lokomotif PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara Periode Bulan Juli-Desember 2019

Bulan	Capaian Kerja	Keterangan
Juli	191 Poin	Baik
Agustus	193 Poin	Baik
September	195 Poin	Baik
Oktober	195 Poin	Bak
November	197 Poin	Baik
Desember	194 Poin	Baik

**Sumber :** PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa capaian hasil kinerja karyawan sudah baik tetapi belum ada yang di atas standar yang ditetapkan PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara yaitu minimal sebesar 201 poin atau dengan predikat sangat baik. Ketidak tercapaian tersebut diduga disebabkan oleh beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja para karyawan.

## KAJIAN TEORITIS

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Flippo (2011:3), "Manajemen sumber daya

manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat."

Dessler (2015:4), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai: "Proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan".

Berdasarkan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk tercapainya tujuan perusahaan.

### **Beban Kerja**

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan overstress. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau understress.

Defenisi beban kerja menurut Munandar (2014:20), beban kerja adalah adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas, dapat penulis simpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

### **Indikator Beban Kerja**

Indikator-indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33):

1. Kondisi Pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan Waktu Kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Target yang Harus Dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.
4. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Indikator beban kerja menurut teori dari Tarwaka (2015:20), yaitu:

1. Beban Fisik. Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem kesehatan tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.
2. Beban Mental. Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya.

3. **Beban Waktu.** Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja menurut teori Koesomowidjojo (2017:33) dan Tarwaka (2015:), meliputi: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, lingkungan kerja, beban fisik, beban mental, dan beban waktu.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2004:610), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan secara pribadi.

Rivai (2011:825) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajemen di perusahaan atau organisasi yang berkaitan dengan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Dalam suatu organisasi, agar menghasilkan kinerja yang baik maka harus memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan memahami indikator dari disiplin kerja.

Menurut Soejono (2000:67) terdapat 6 (enam) indikator disiplin kerja yakni sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja. Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.
3. Standar kerja. Karyawan mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
4. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
5. Bekerja etis. Karyawan selalu bekerja etis dan mengikuti instruksi perintah dari atasan.
6. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Soejono (2000:67) yaitu ketepatan waktu, ketaatan karyawan terhadap peraturan, standar kerja, kewaspadaan tinggi dan bertanggung jawab, bekerja etis dan menggunakan peralatan kantor dengan baik.

### **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi setiap aktivitas karyawan dalam pencapaian sasaran perusahaan atau organisasi.

Komarudin, (2001: 87) menyatakan bahwa kondisi kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kondisi kerja menurut Sedarmayanti (2000:21) "semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya".

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya.

### **Indikator Kondisi kerja**

Menurut Wibisono (2007:6-7) indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja. Dimana lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.
2. Tantangan Pekerjaan. Tantangan pekerjaan merupakan kondisi pekerjaan dimana suatu pekerjaan menarik atau tidak bagi karyawan.
3. Resiko pekerjaan. Apabila pegawai merasa aman dalam bekerja maka mereka akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuninya tersebut.

Adapun indikator kondisi kerja menurut Nitisemito (2008:159), yaitu:

1. Suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun baru tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Wibisono (2007:6-7) dan Nitisemito (2008:159), yaitu lingkungan kerja, tantangan pekerjaan, resiko pekerjaan, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan keryawan.

Mangkunegara (2013:67), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2012:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi serta tujuan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab baik yang diberikan kepadanya.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah menunjukkan sebanyaknya jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung Jawab. Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama. Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Menurut Sutrisno (2012:189) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja. Meliputi tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan, skill/keahlian karyawan yang akan berpengaruh langsung terhadap hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecelakaan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Sutrisno (2012:189) yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecelakaan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Unit Dipo Lokomotif PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara yang berjumlah 36 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling* Jenuh atau Sensus.

### **Operasionalisasi Variabel**

Tabel 4. Defenisi Operasionalisasi Variabel, Indikator, dan Skala pengukuran

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Beban kerja (X <sub>1</sub> )	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. (Munandar, 2014:20)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 4. Lingkungan kerja 5. Beban fisik 6. Beban mental 7. Beban waktu	Likert
2.	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan. (Sutrisno, 2012:35)	1. Ketepatan waktu 2. Ketaatan karyawan terhadap peraturan 3. Standar kerja 4. Bertanggung jawab 5. Bekerja etis 6. Menggunakan peralatan kantor dengan baik	Likert
3.	Kondisi kerja (X <sub>3</sub> )	Kondisi kerja adalah kehidupan social psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. (Komarudin, 2001:87)	1. Lingkungan kerja 2. Tantangan pekerjaan 3. Resiko pekerjaan 4. Suasana kerja 5. Hubungan dengan rekan kerja 6. Fasilitas kerja	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013:67)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan 3. Inisiatif 4. Kecelakaan mental 5. Sikap 6. Disiplin	Likert

Sumber: Data diolah.

### Teknik Analisis Data

#### Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisi yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

#### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial (satu per satu) dan Uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan (menyeluruh)

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R<sup>2</sup> semakin besar (mendekati satu), maka kemampuan variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y) semakin besar. Hal ini

berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat dan sebaliknya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Sejarah PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara

Pembangunan jaringan Kereta Api di tanah Deli merupakan inisiatif dari J.T. Cremer, seorang manajer perusahaan perkebunan NV. Deli Matschappij yang menganjurkan agar jaringan Kereta Api di tanah Deli sesegera mungkin dapat dibangun mengingat pesatnya perkembangan perusahaan perkebunan Deli.

Berdasarkan surat keputusan (beslit) Gubernur Jenderal Belanda di Batavia, maka pada tanggal 23 Januari 1883, permohonan konsesi dari pemerintah Belanda untuk pembangunan jaringan kereta api yang menghubungkan Belawan - Medan - Delitua - Timbang Langkat (Binjai) direalisasikan. Pada bulan Juni 1883, izin konsesi tersebut dipindahtangankan pengerjaannya dari NV Deli Matschappij kepada NV Deli Spoorweg Matschappij (DSM). Pada tahun itu pula, presiden komisaris DSM, Peter Wilhem Janssen merealisasikan pembangunan rel kereta api pertama sekali di Sumatra Timur yang menghubungkan Medan-Labuhan yang diresmikan penggunaannya pada tanggal 25 Juli 1886. Perkembangan jaringan kereta api cukup signifikan sejalan dengan ekspansi pengusaha perkebunan ke beberapa kawasan di Sumatra Timur.

Pada tahun 1888 kawasan-kawasan seperti Belawan, Delitua dan Binjai telah dapat dilalui oleh kereta api. Pembangunan jaringan kereta Api Labuhan-Belawan tercatat pula Tjong A Fie (seorang pengusaha dan jutawan Kota Medan) sebagai donatur. Demikian pula sejak tahun 1902, pembangunan kereta api dilanjutkan dengan menghubungkan antara Lubuk Pakam-Bangun Purba yang dapat digunakan pada tahun 1904.

Selanjutnya, pada tahun 1916 dibangun jaringan Kereta Api yang menghubungkan Medan-Siantar yang menjadi pusat perkebunan Teh. Pada tahun 1929-1937 turut pula dibangun jaringan Kereta Api yang menghubungkan Kisaran-Rantau Prapat. Hingga pada tahun 1940 DSM telah membangun jaringan kereta api di Sumatra Timur sepanjang 553.223 Km. Pasca Indonesia merdeka dan memasuki awal tahun 1950-an, kabinet pemerintahan Indonesia dibawah kendali Presiden Soekarno melakukan nasionalisasi aset pemerintah kolonial Belanda menjadi milik pemerintah Indonesia. Oleh sebab itu, jaringan Kereta Api Deli (DSM) dan jaringan Kereta Api Aceh (ASS) dinasionalisasi hingga akhirnya saat ini jalur kereta api tersebut diusahakan dan dikelola oleh PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional 1 Sumut-NAD.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Regresi Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti berikut ini :

Tabel 5. Uji parsial beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.88	3.666		0.785	0.438
	TOTAL_X1	0.508	0.174	0.429	2.919	0.006
	TOTAL_X2	0.344	0.134	0.359	2.576	0.015
	TOTAL_X3	0.489	0.236	0.206	2.076	0.046

Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut:

1. Nilai signifikan X1 sebesar  $0,006 < \alpha(0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara, dengan demikian hipotesis diterima.
2. Nilai signifikan X2 sebesar  $0,015 < \alpha(0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara, dengan demikian hipotesis diterima.
3. Nilai signifikan X3 sebesar  $0,046 < \alpha(0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara, dengan demikian hipotesis diterima.

#### Uji F (Regresi simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu beban kerja, disiplin kerja, dan kondisi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikan F dengan  $\alpha(0,05)$ .

**Tabel 6 Uji simultan beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan.**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2241.202	3	747.067	87.313	.000 <sup>b</sup>
	Residual	273.798	32	8.556		
	Total	2515.000	35			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai signifikan F sebesar  $0,000 < \alpha(0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel beban kerja disiplin kerja dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan *print output* SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7. Beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 <sup>a</sup>	.891	.881	2.925

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat disimpulkan:

Nilai R sebesar 0,944 sama dengan 94,4% artinya bahwa hubungan antara beban kerja disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 94,4% dan termasuk kategori hubungan kuat.

Koefisien determinasi (R Square ) adalah sebesar 0,891 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja disiplin kerja dan kondisi kerja sebesar 89,1%, dan sisanya sebesar (100%-89,1%) yaitu sebesar 10,9% lagi dijelaskan oleh faktor lain tidak dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi, budaya kerja, pengawasan dan lain-lain.

### **Persamaan regresi linier berganda**

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 5 maka, model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y=2,880+0,508X_1+0,344X_2+0,489X_3+e_i$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,880. Artinya, jika beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja bernilai 0 maka, kinerja karyawan sebesar 2,880 satuan.
2. Nilai koefisien regresi (b1) untuk beban kerja sebesar 0,508. Artinya, jika beban kerja naik 1 satuan maka, kinerja karyawan akan naik sebesar 0,508 satuan.
3. Nilai koefisien regresi (b2) untuk disiplin sebesar 0,344. Artinya, jika disiplin naik 1 satuan maka, kinerja karyawan akan naik sebesar 0,344 satuan.
4. Nilai koefisien regresi (b3) untuk disiplin sebesar 0,489. Artinya, jika kondisi kerja naik 1 satuan maka, kinerja karyawan akan naik sebesar 0,489 satuan.
5. Dari keterangan nomor 2, 3 dan 4 di atas, diketahui bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya lebih besar yaitu 0,508.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara**

Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari nilai sig (0,006) <  $\alpha$  (0,05), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan ditolaknya  $H_0$  berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. Hal ini juga dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif  $Y=2,880+0,508X_1+0,344X_2+0,489X_3+e_i$ .

Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara unit Dipo Lokomotif maka perusahaan perlu menambah karyawan bagian lokomotif agar beban kerja atau pekerjaan lebih ringan, adanya pemberian bonus dan pemberian tunjangan agar karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dera Tryaningsih (2016) yang berjudul pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero). Dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero).

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara**

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari nilai sig (0,015) <  $\alpha$  (0,05), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan ditolaknya  $H_0$  maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. Hal ini juga dapat dilihat dari koefisien

regresinya yang bertanda positif  $Y=2,880+0,508X_1+0,344X_2+0,489X_3+ei$ . Jika penerapan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2015) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara**

Variabel kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari signifikan  $X_3 (0,046) < \alpha (0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan ditolaknya  $H_0$  maka kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. Hal ini juga dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif  $Y=2,880+0,508X_1+0,344X_2+0,489X_3+ei$ . Jika penerapan kondisi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera unit Dipo Lokomotif maka pemberian kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Khanifah Nurromah (2015) yang berjudul pengaruh kondisi kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Nova Furniture di Boyolali. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil tanggapan responden menyatakan bahwa kondisi kerja belum dikatakan baik atau sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Maka PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara diharapkan supaya lebih memperhatikan kondisi kerja yang lebih lagi kepada karyawan serta karyawan juga lebih memperhatikan kebersihan lingkungan kerja karena kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan mempercepat tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai signifikan  $F (0,000) < \alpha (0,05)$ , sehingga keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti secara simultan variabel independen (beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini juga dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif  $Y=2,880+0,508X_1+0,344X_2+ 0,489X_3+ei$ . Artinya jika beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara maka apabila beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja yang lebih disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis dan hasil pembahasan dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara.

2. Dilihat dari hasil uji F, disimpulkan bahwa beban kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kondisi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara.
3. Beban kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kondisi kerja (X3) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara.
4. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,891 sehingga dapat diketahui bahwa 89,1% variasi pada variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya sedangkan sisanya 10,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja merupakan variabel dalam penelitian ini yang paling dominan atau tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,508. Maka dari itu PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara diharapkan memperhatikan beban kerja karyawan seperti mengurangi tuntutan target kerja dan perusahaan perlu menambah karyawan bagian Dipo Lokomotif agar pekerjaan lebih ringan dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
2. Disiplin kerja merupakan variabel dalam penelitian ini yang paling lemah atau rendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,344. Maka dari itu Perusahaan diharapkan mempertahankan disiplin kerja dan tetap memperhatikan karyawan baik dalam mengerjakan pekerjaan maupun ketepatan waktu kehadiran karyawan, memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan di perusahaan, dan memeriksa hasil dari kinerja karyawan.
3. Begitu juga dengan kondisi kerja, perusahaan diharapkan memperhatikan kondisi kerja karyawan. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi dan perbaikan kondisi kerja, menambah fasilitas kerja seperti peralatan kerja bagian Dipo Lokomotif sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan kinerja karyawan akan meningkat.
4. Dari kuesioner yang diajukan, diketahui bahwa jawaban sangat setuju dengan hasil paling tinggi adalah pernyataan karyawan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur perusahaan. Maka dari itu Perusahaan harus terus memberikan bimbingan dan instruksi kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan agar karyawan selalu bekerja mengikuti prosedur perusahaan..
5. Sedangkan pernyataan yang mendapat jawaban tidak setuju dengan hasil paling tinggi adalah pernyataan karyawan wajib menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja. Untuk itu pimpinan perlu memperhatikan kinerja karyawan seperti menambah fasilitas kerja dan pemberian bonus agar dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan dan akan berdampak positif bagi kenaikan kinerja karyawan pada Perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Flippo, Edwin B. (2011). *Manajemen Personalia*. PT. Glora Aksara Pratama: Jakarta.
- Komarudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Koesomowidjojo, Suci, R.Mar'ih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Penebar Suadaya: Jakarta.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Munandar. 2014. *Psikologi Kepribadian*. PT. Raja Prasindo Persada: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.

- Pemerintah Indonesia. 2008. *Undang-undang nomor 12 tahun 2008*. Peraturan menteri dalam negeri. Jakarta.
- Rivai, A. 2011. *Performance Appraisal*. Penerbit Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2000. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Masdar Maju: Bandung.
- Siswanto, S, Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative san Operasional*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Soeprihanto, J. 2003. *Penilaian Kerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE: Yogyakarta.
- Soejono, 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada, Media Group: Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Alfabeta: Bandung.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press: Surakarta.
- Wibisono, Yusuf. 2007. *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR*. Fascho Publishing: Gresik.

**Penelitian**

- Adityawarman, Yudha. 2017. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Krekot*. Jurnal Fakultas Ekonomi. Institut Pertanian Bogor. Vol, No.6. April. Bogor.
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. uka Fajar Pekanbaru*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. STIE Riau. Vol, No.4, Desember. Pekanbaru.