

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN ARYANTO HERBALNova Andrea Pirela¹, Mila Karmila², Titin Patimah³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

novaandrap02@gmail.com, milaakparsil@gmail.com, titinpatimah@unper.ac.id**Abstract**

Human resources are a vital component within a company that significantly contributes to the achievement of organizational goals. This research is conducted to examine both the simultaneous and individual effects of Emotional Intelligence and Workload on the Work Discipline of employees at Aryanto Herbal. The study employs a quantitative method with a survey-based approach. The sampling technique used is accidental random sampling, with 51 employees from Aryanto Herbal serving as respondents. The data utilized in this research include primary data collected through questionnaires, as well as secondary data. To ensure data quality, the study implements validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. For data analysis, the research applies multiple regression analysis using SPSS version 25. Data collection methods involve observation, interviews, questionnaires, and literature review. The findings indicate that Emotional Intelligence and Workload together have a significant impact on Work Discipline. Furthermore, Emotional Intelligence alone significantly influences employee discipline, and likewise, Workload also has a significant individual effect on employee discipline.

Keywords: Emotional Intelligence, Workload, Work Discipline

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki peran krusial dalam pencapaian target yang telah ditentukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan Aryanto Herbal, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel diambil melalui teknik accidental sampling, dengan jumlah responden sebanyak 51 orang karyawan dari Aryanto Herbal. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan data sekunder yang relevan. Untuk pengujian data, penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, angket, dan studi literatur. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Secara parsial, masing-masing variabel, baik Kecerdasan Emosional maupun Beban Kerja, juga berpengaruh signifikan terhadap tingkat Disiplin Kerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, beban Kerja, Disiplin Kerja

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi era globalisasi yang ditandai dengan intensitas persaingan yang semakin ketat, peran sumber daya manusia menjadi sangat strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Rahardjo (2022), sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi yang memiliki tanggung jawab besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena disiplin menjadi dasar terbentuknya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesiapan individu dalam menaati peraturan perusahaan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja (Hasibuan, 2017). Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi indikator tanggung jawab dan profesionalisme karyawan. Tingkat disiplin kerja yang baik akan berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan, sementara rendahnya disiplin dapat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Aryanto Herbal merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran dan distribusi obat-obatan herbal, yang berdiri sejak tahun 2008 di Tasikmalaya, Jawa Barat. Hingga tahun 2023, perusahaan ini tercatat memiliki 102 karyawan. Namun, seiring berjalannya waktu, jumlah tersebut mengalami penurunan akibat tingginya tingkat pelanggaran disiplin kerja yang mengakibatkan banyaknya karyawan diberhentikan atau mengundurkan diri. Fenomena tersebut mencerminkan adanya persoalan serius dalam penerapan disiplin kerja di perusahaan. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2023, tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawan mengalami fluktuasi. Bahkan, pada bulan Januari tercatat tingkat kedisiplinan hanya mencapai 68,7%. Banyak karyawan tercatat tidak hadir karena alasan sakit, izin, tanpa keterangan (alpha), maupun bekerja tidak penuh waktu. Kondisi ini menandakan bahwa disiplin kerja karyawan masih menjadi tantangan yang memerlukan perhatian khusus. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi rendahnya disiplin kerja adalah kecerdasan emosional. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Aryanto Herbal, ditemukan bahwa masih ada karyawan yang belum mampu mengendalikan emosinya secara baik, sehingga memicu konflik antar rekan kerja dan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan. Kecerdasan emosional berperan penting dalam membantu individu mengambil keputusan, bekerja sama dalam tim, dan berinteraksi secara efektif dalam lingkungan kerja (Doho et al., 2023). Kurangnya kemampuan dalam mengelola emosi sering kali berdampak pada sikap tidak disiplin, sulit menerima masukan, serta rendahnya kemampuan bersosialisasi. Selain kecerdasan emosional, beban kerja juga menjadi faktor lain yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa mereka sering kali menerima tugas tambahan di luar jam kerja dengan target yang cukup tinggi. Tekanan kerja yang berlebihan ini menimbulkan rasa jenuh, kelelahan, bahkan ketidakhadiran, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kedisiplinan. Karyawan merasa tugas yang diberikan terlalu berat dan tidak sebanding dengan kemampuan serta waktu yang tersedia, sehingga menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan (Wijaya & Pangestuti, 2024). Berdasarkan permasalahan di atas, penulis memandang penting untuk melakukan penelitian guna mengetahui sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Aryanto Herbal Tasikmalaya.”

2. Tinjauan Pustaka

Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional adalah “Kemampuan individu untuk mengidentifikasi, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain di sekitarnya.” (Hak et al., 2021)

Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah proses yang digunakan untuk menghitung jumlah waktu kerja yang dibutuhkan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam periode waktu yang telah ditentukan. (Koesomowidjojo, 2017:21)

Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesiapan individu untuk menaati seluruh peraturan yang ditetapkan serta mematuhi norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Hasibuan, 2017)

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di Aryanto Herbal Tasikmalaya, yang beralamat Jl. Cikunten Indah, RT.05/RW.12, Sambongjaya, Kec. Mangkubumi, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46181. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan Aryanto Herbal Tasikmalaya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan CV. Ahass Subur Jaya Cipedes, Kota Tasikmalaya, yang berjumlah 40 orang.

Sampel

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 51 responden dari total 102 karyawan Aryanto Herbal. Penentuan jumlah tersebut dilakukan untuk mempermudah proses pengolahan data serta memperoleh hasil analisis yang lebih akurat dan representatif.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidentalirandomisampling*.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

No	r hitung	perbandingan	R tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional				
(1)	0,557	>	0,275	Valid
(2)	0,440	>	0,275	Valid
(3)	0,773	>	0,275	Valid
(4)	0,731	>	0,275	Valid
(5)	0,748	>	0,275	Valid
(6)	0,582	>	0,275	Valid
(7)	0,554	>	0,275	Valid
(8)	0,307	>	0,275	Valid
Beban Kerja				
(1)	0,692	>	0,275	Valid
(2)	0,706	>	0,275	Valid
(3)	0,801	>	0,275	Valid
(4)	0,627	>	0,275	Valid
(5)	0,613	>	0,275	Valid
(6)	0,604	>	0,275	Valid
Disiplin Kerja				
(1)	0,519	>	0,275	Valid
(2)	0,522	>	0,275	Valid
(3)	0,492	>	0,275	Valid
(4)	0,513	>	0,275	Valid
(5)	0,517	>	0,275	Valid
(6)	0,524	>	0,275	Valid

(7)	0,532	>	0,275	Valid
(8)	0,503	>	0,275	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Disiplin Kerja karyawan nilai r hitungannya lebih besar dari r tabel = 0,275, maka disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas

Variable	Nilai Cronbach' Alpha	Taraf Cronbach' Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,718	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,751	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,602	0,60	Reliabel

Sumber : data Primer Diolah Penulis 2025

Merujuk pada Tabel 4.2, seluruh item pernyataan dalam variabel Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi angka 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen untuk ketiga variabel tersebut tergolong reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. 3 Hasil uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66825759
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.056
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025

Berdasarkan output SPSS 25, nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan asumsi normalitas telah terpenuhi.

1. Uji Multikolineritas

Pengujian data dalam penelitian ini akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Gejala adanya daya multikolineritas dilihat dan nilai *tolerancenya* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolineritas. Sedangkan jika nilai *tolerance* $> 0,10$ VIF < 10 maka tidak terjadi multikolineritas. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.884	2.915		5.793	.000			
	Kecerdasan Emosional	.304	.088	.413	3.453	.001	.820		1.219
	Beban Kerja	.315	.102	.369	3.078	.003	.820		1.219

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.36, nilai tolerance untuk variabel Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja adalah 0,820 (lebih besar dari 0,1), dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,219 (kurang dari 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung indikasi adanya gejala multikolineritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	4.167	1.757		2.372	.022	
	Kecerdasan Emosional	-.085	.053	-.248	-1.607	.115	
	Beban Kerja	-.001	.062	-.003	-.021	.983	

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025

Tabel 4.37 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kecerdasan Emosional (0,115) dan Beban Kerja (0,983) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kesalahan residual dalam model regresi pada satu periode dengan periode sebelumnya (Ghozali, 2022). Model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan nilai Durbin-Watson (DW), di mana jika nilai DW berada di antara batas atas (dU) dan (4 - dU), yaitu $dU < DW < (4 - dU)$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji autokorelasi ditampilkan pada Tabel 4.38.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.436	.412	1.703	2.086
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kecerdasan Emosional					
b. Dependent Variable: Disiplin kerja					

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.38, nilai Durbin-Watson sebesar 2,086 berada di antara nilai dU (1,6309) dan (4 - dU) yaitu 2,3691. Karena nilai tersebut memenuhi syarat $1,6309 < 2,086 < 2,3691$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala autokorelasi antar variabel bebas.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Aryanto Herbal

Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	16.884	2.915		5.793	.000			
	Kecerdasan Emosional	.304	.088	.413	3.453	.001	.570	.446	.374
	Beban Kerja	.315	.102	.369	3.078	.003	.544	.406	.334
a. Dependent Variable: Disiplin kerja									

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025

Dari perhitungan Tabel 4.39 tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 16,884 + 0,304X_1 + 0,315X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 16,726 nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh dari variabel Kecerdasan Emosional (X_1) adalah 0,304 dan Beban Kerja (X_2) adalah 0,315. Kedua variabel tersebut memiliki nilai yang tidak stabil, maka nilai Disiplin Kerja Karyawan Aryanto Herbal adalah sebesar 16,726. Dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja berdampak positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

2. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berkontribusi positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,304 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 1 satuan, maka Disiplin Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,304 atau sebaliknya setiap penurunan Kecerdasan Emosional sebesar 1 satuan, maka Disiplin Kerja karyawan menurun sebesar 0,304.

3. Variabel Beban Kerja (X_2) memberikan kontribusi positif terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,315. Artinya, setiap peningkatan Beban Kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan Disiplin Kerja sebesar 0,315. Sebaliknya, apabila Beban Kerja menurun satu satuan, maka Disiplin Kerja karyawan juga diperkirakan akan menurun sebesar 0,315.

Tabel 4. 8 Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.436	.412	1.703	2.086
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kecerdasan Emosional					
b. Dependent Variable: Disiplin kerja					

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.40, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,660 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y), karena nilai tersebut berada dalam kategori korelasi kuat (0,60-0,799).

Tabel 4. 9 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.436	.412	1.703	2.086
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kecerdasan Emosional					
b. Dependent Variable: Disiplin kerja					

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025

Tabel 4.41 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,436, yang berarti Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja secara bersama-sama memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan sebesar 43,6%, sementara sisanya 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja.

Tabel 4. 10 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.473	2	53.737	18.536	.000 ^b
	Residual	139.154	48	2.899		
	Total	246.627	50			

a. Dependent Variable: Disiplin kerja
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kecerdasan Emosional

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025

Hasil uji menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini berarti Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Aryanto Herbal. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama dapat mendorong peningkatan nilai kerja dan kedisiplinan karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan Aryanto Herbal

Tabel 4. 11 Uji Parsial

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	16.884	2.915		5.793	.000			
	Kecerdasan Emosional	.304	.088	.413	3.453	.001	.570	.446	.374
	Beban Kerja	.315	.102	.369	3.078	.003	.544	.406	.334

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki korelasi positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,446, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional, maka kedisiplinan kerja juga meningkat. Secara parsial, pengaruhnya sebesar 19,89%. Uji hipotesis memperkuat hasil ini dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan T hitung $3,453 > T$ tabel 1,6679, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Aryanto Herbal.

Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Aryanto Herbal

Tabel 4. 12 Uji Parsial

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	16.884	2.915		5.793	.000			
	Kecerdasan Emosional	.304	.088	.413	3.453	.001	.570	.446	.374
	Beban Kerja	.315	.102	.369	3.078	.003	.544	.406	.334

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2025

Berdasarkan hasil analisis, terdapat hubungan positif antara Beban Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,406. Artinya, beban kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Besarnya pengaruh secara parsial adalah 16,48%, yang menunjukkan bahwa perubahan pada beban kerja akan turut memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Uji hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Aryanto Herbal, dengan nilai T hitung $3,078 > T$ tabel $1,6679$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya, H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti jika beban kerja sesuai dengan tugas karyawan, maka tingkat disiplin kerja akan meningkat, dan sebaliknya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Aryanto Herbal, dapat disimpulkan bahwa secara umum Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja karyawan berada dalam kategori baik hingga sangat baik. Hasil rekapitulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa karyawan Aryanto Herbal memiliki kecerdasan emosional yang baik, yang tercermin dari kemampuan dalam mengelola emosi, menjalin hubungan kerja yang harmonis, serta melakukan komunikasi secara efektif. Selain itu, beban kerja yang diterima oleh karyawan juga dinilai cukup baik, ditandai dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, stabilitas produktivitas, serta tingkat keluhan kelelahan yang tidak berlebihan. Disiplin kerja karyawan tergolong sangat baik, dibuktikan dengan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, penyelesaian tugas yang bertanggung jawab, serta komitmen tinggi terhadap pekerjaan. Secara simultan, kecerdasan emosional dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, yang berarti bahwa baik kemampuan dalam mengelola emosi maupun pengelolaan beban kerja yang efektif, keduanya memiliki peranan penting dalam membentuk kedisiplinan kerja karyawan di Aryanto Herbal.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ardandy Wijaya, N. P. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai di rutan kelas iib manna. 4(2), 113-130.
2. Doho, Y. D. B., Oktara, T. W., Indriana, I. H., Kraugusteeliana, Putri, D. M., Sitio, H., Irwanto, Masruroh, F., Sidik, N. A. H., & Cahyadiana, W. (2023). Kecerdasan Emosional (TEORI DAN APLIKASI). Bogor: Widina Media Utama. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/564440-kecerdasan-emosional-teori-dan-aplikasi-1c333955.pdf>
3. Elisabeth, Hardiansyah, & Aprini, N. (2024). Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Beban Kerja, Perilaku Pegawai Dan Wewenang Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Muara Enim. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK), 3(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.61930/jebmak.v3i3.813>
4. Erni, N., Elfrianto, Sibue, E., Yani, D. A., & Nasution, Z. (2023). Pengaruh Kemampuan Akademik Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. ALIGNMENT : Journal of Administration and

- Educational Management, 6(1), 36-44.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.5022>
5. Fachira, Yulius, H. S., & Margareth S, S. (2020). Pengaruh Beban, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Bri (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 583-596. <https://doi.org/https://doi.org/10.30862/cm-bj.v3i1.68>
 6. Gyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
 7. Ghozali. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 8. Ghozali, I. (2016). *aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 9. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 10. Goleman, D. (2024). *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia.
 11. Hak, A. A., Rum, M., & Muhamad Azwar. (2021). *Antara Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir*. In Jakarta: adabia press.
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/54698%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/54698/2/ebook.pdf>
 12. Hasibuan, D. H. M. S. P. (2019). *Manajemen:Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
 13. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ
 14. Hutabarat, D. I. J. (2017). *Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
 15. Karmini, N. K. A., & Suniasih, N. W. (2021). Kecerdasan Emosional dan Supervisi Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar. *Mimbar Pendidikan Indonesia*, 2(2), 181-194. <https://doi.org/10.23887/mpi.v2i2.40189>
 16. Kasmir, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Banjarmasin: PT RajaGrafindo Persada.
 17. Koesomowidjojo, & Mar'ih, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
 18. Maskur, D. H. (2024). *Disiplin Kerja : tanggung Jawab dan Punishment*. In Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.