

PENGARUH BEBAN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LUXE PROPERTI INTERNASIONAL BALI

Ni Made Reva Trandani^{1*} | Nengah Landra² | Gde Bayu Surya Parwita³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: reva.trandanii@gmail.com

Abstract: Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah melahirkan suatu tatanan baru yaitu tatanan dunia. Proses ini akan menjangkau seluruh negara di dunia, termasuk Indonesia, tidak dapat dipungkiri bahwa mereka akan berpartisipasi dalam sistem internasional yang sama, sistem komunikasi dan interaksi yang sama, khususnya di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, supervisi dan pelatihan kerja terhadap kinerja PT Luxe Properti Internasional Bali. Penelitian ini menggunakan metode statistik dan mengambil sampel sebanyak 42 orang. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25. PT Luxe Properti Internasional Bali menunjukkan bahwa pekerjaan berpengaruh negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kata kunci: beban kerja, pengawasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah rangkaian proses strategis pelibatan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian untuk mengelola tenaga kerja secara efektif. Dalam konteks operasional perusahaan, kontribusi individu dalam menjalankan aktivitas organisasi sering kali memiliki batasan tertentu, namun pengelolaan SDM yang tepat dapat menjadi katalisator bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. SDM berkualitas umumnya memiliki kompetensi, keterampilan, atau keahlian yang selaras dengan bidang pekerjaannya. Maka, diperlukan sebuah sistem manajemen yang mampu mengatur dan mengoptimalkan aktivitas tenaga kerja di perusahaan secara efisien dan terstruktur. Pendekatan ini tujuannya sebagai peningkatan produktivitas melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada efektivitas kerja, pengembangan keterampilan, dan pemanfaatan potensi secara maksimal, sehingga berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. (Larika, Winda; Ekowati, 2020).

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang perlu diselesaikan oleh sekelompok orang ataupun seseorang yang mengambil peran dalam jangka waktu tertentu (Rohman & Ichsan, 2021). Terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan pegawai mengalami beban/stres kerja sehingga kinerja pegawai menurun. Kaope dan Sundari (2021) menyatakan bahwasannya keberhasilan perusahaan harus

mempertimbangkan beban kerja setiap karyawan. Pekerjaan pegawai dilakukan oleh perusahaan melalui skala pekerjaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Jika tenaga pekerja lebih besar dari yang dibutuhkan pekerjaan maka memicu stres, tapi berbanding terbalik jika tenaga pekerja kurang dari yang dibutuhkan maka akan timbul kelelahan. Terkadang, pendapat pemimpin tentang kemampuan seluruh karyawan tidaklah benar.

Menurut Syamsurizal, dkk (2018) pemasaran yakni sebagai proses melakukan apa yang dilakukan dan dilakukan. Selain itu pemantauan dilakukan untuk mengukur kinerja aktual melalui standar yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga disimpulkan bahwa manajemen kinerja mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai, karena dengan manajemen kinerja kinerja yang baik dapat berjalan dengan tenang dan tenteram. dapat membuahkan hasil kinerja yang baik dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras mencapai tujuan perusahaan. Namun jika pekerjaan tersebut tidak terurus maka rencana yang telah direncanakan perusahaan di masa lalu tidak akan baik.

PT. Luxe Properti Internasional adalah perusahaan independen, bergerak di bidang konsultasi real estate dan konstruksi sejak tahun 2019, mulai dari jual beli real estate melalui tanah hingga pembangunan rumah atau apartemen. Keberhasilan perusahaan ini terletak pada cara mengatur dan mengelola karyawan-karyawan yang ada di dalamnya dan tentunya hal ini berkaitan dengan aktivitas para karyawan di perusahaan tersebut. Dengan memiliki tepatnya sumber daya manusia, tujuan perusahaannya mampu tercapai dengan mudah dan lebih cepat. Untuk mencapai tujuan tersebut PT. Luxe Properti Internasional didukung oleh 42 karyawan dari beberapa jenjang dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Kinerja pegawai ialah hasil capaian kerja pegawai sesuai dengan pemberian pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan dan realisasi proyek selama tahun 2023 tersaji di tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Target dan Realisasi Proyek
PT. Luxe Properti Internasional Tahun 2023

Bulan	Target Rumah (Unit)	Realisasi Rumah (Unit)	Persentase (%)
Januari	2	1	5
Februari	2	0	0
Maret	0	0	0
April	2	1	5
Mei	1	1	100
Juni	3	2	67
Juli	0	0	0
Agustus	2	1	5

September	1	0	0
Oktober	1	1	100
November	2	2	100
Desember	2	1	5
Jumlah	1	1	55.5

Sumber: PT. Luxe Properti Internasional, 2024

Tabel 1 menunjukkan tujuan yang ingin dicapai PT. Luxe Properti Internasional belum mencapai tujuannya selama 1 tahun terakhir. Ini menandakan terdapat permasalahan dalam pengurangan pekerjaan pekerja di PT. Luxe Properti Internasional diakibatkan karena beban kerja diluar kapasitas karyawan, seperti adanya pekerjaan tambahan diluar job deskripsi dan setiap karyawan tidak hanya bertanggung jawab di satu pekerjaan saja.

Tabel 2.

Jumlah Meeting PT. Luxe Properti Internasional Tahun 2023

Bulan	Jumlah Hari Meeting Seharusnya	Jumlah Hari Meeting Terlaksana
Januari	8	1
Februari	8	5
Maret	8	6
April	8	2
Mei	8	2
Juni	8	4
Juli	8	3
Agustus	8	2
September	8	5
Oktober	8	3
November	8	4
Desember	8	2

Sumber: PT. Luxe Properti Internasional, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah rapat yang dilaksanakan masih belum banyak sehingga pembinaan dan pengawasan terhadap kerja yang diberikan kurang baik dan berdampak pada kerja para pegawai dan pimpinan harus memastikan semua terlaksana sesuai perintah.

Tabel 3.

Absensi Karyawan PT. Luxe Properti Internasional Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hadir)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4	5=3x4	6	7=5-6	7=(6/5)x100%
1	Januari	42	20	840	32	808	3,81
2	Februari	42	23	966	30	936	3,11

3	Maret	42	24	1.008	29	979	2,88
4	April	42	22	924	32	892	3,46
5	Mei	42	23	966	25	941	2,59
6	Juni	42	24	1.008	30	978	2,98
7	Juli	42	25	1.050	31	1.019	2,95
8	Agustus	42	21	882	28	854	3,17
9	September	42	25	1.050	31	1.019	2,95
10	Oktober	42	26	1.092	36	1.056	3,30
11	November	42	26	1.092	36	1.056	3,30
12	Desember	42	23	966	30	936	3,11
Jumlah							37,60
Rata-rata							3,13

Sumber: PT. Luxe Properti Internasional, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada bulan Januari sampai Desember 2023 terjadi perubahan bulanan dengan rata-rata gap sebesar 3,13%. Tingkat ketidakhadiran yang normal adalah dibawah 3%, diatas 3% sampai dengan 10% tergolong tinggi jadi harus banyak perhatian dari pihak perusahaan. Absensi terjadi akibat dari kurangnya disiplin karyawan, seperti tidak terlambat masuk kerja, karyawan merasa lelah dalam bekerja bahkan secara tiba-tiba, sehingga keadaan ini seringkali menyebabkan produktivitas karyawan menurun sehingga tidak mampu mencapai tujuan perusahaan. . tujuan dari waktu ke waktu.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal setting theory ditemukan Edwin Locke sejak (1968) yang mempunyai empat jenis motivasi, yaitu: tujuan langsung, tujuan dan usaha, tujuan yang mendukung strategi dan rencana tindakan. Teori Goal Setting menyatakan bahwa seseorang mempunyai banyak tujuan, memilih suatu tujuan, dan menetapkan motivasi guna tercapainya tujuan tersebut. Apabila komitmen seseorang dalam pencapaian tujuannya, maka keadaan ini akan mempengaruhi tindakannya dan berpengaruh pada tingkat kinerja orang tersebut dalam perusahaan. Singkatnya, teori ini menyatakan bahwasannya proses penetapan tujuan mampu berpengaruh pada tindakan orang-orang yang diperlukan guna tercapainya tujuan tersebut. Setelah suatu tujuan ditetapkan, keterlibatan seorang dalam penetapan tujuan tersebut tidak akan bertanggung jawab untuk mencapainya. Sasaran (goal) adalah sesuatu yang ingin dicapai, misalnya menyelesaikan suatu tugas atau tugas pada waktu yang tepat. Penetapan tujuan adalah penetapan tujuan bagi setiap individu. Tujuan yang lebih rinci dan terkendali cenderung menghasilkan usaha yang lebih besar dibandingkan tujuan umum (Ansory & Indrasari, 2018).

Beban Kerja

Beban kerja adalah berbagai jenis pekerjaan yang ditugaskan kepada sumber daya manusia guna terselesaikan dalam waktu tertentu (Ahmad, dkk., 2019). Beban kerja merupakan permasalahan yang berhubungan langsung dengan karyawan, sehingga pimpinan di perusahaan harus jeli untuk memahaminya. Nabawi (2019) berpendapat beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas suatu perusahaan atau sekelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan biasa dalam jangka waktu tertentu.

Pengawasan Kerja

Pengawasan merupakan proses pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan manajemen terhadap seluruh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan (Ristyowati et al., 2020). Penelitian yang dilaksanakan oleh Govord, dkk (2018) juga mengungkapkan bahwasannya Pengawasan merupakan langkah strategis yang bertujuan untuk memastikan bahwa implementasi suatu rencana berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian ,didapati simpulan bahwasannya perencanaan yang baik tidak akan memberikan dampak signifikan jika tidak disertai dengan mekanisme pengawasan yang efektif.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan yang baik terlihat dari tingginya tingkat tanggung jawab individu pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Sinambela (2019), peraturan memiliki peranan penting dalam menciptakan ketertiban di lingkungan kerja, karena disiplin di suatu kantor atau tempat kerja dapat dianggap baik apabila pegawai mematuhi aturan sesuai ketentuan. Lebih lanjut, Fitriani et al. (2021) mengemukakan bahwasannya disiplin kerja adalah salah satu fungsi utama dalam MSDM, di mana semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, makin besar pula potensi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja Karyawan

Produktivitas adalah salah satu bagian dari produktivitas, produktivitas berasal dari kata “utilitas” yang berarti sesuatu yang mempunyai kemampuan untuk menemukan, sehingga produktivitas dapat disebut sebagai suatu proses sistematis untuk menemukan potensi yang ada pada suatu barang atau benda. Menurut Farisa, dkk (2020), kinerja pegawai merupakan hasil kinerja pegawai dan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut Rivai, (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang tak hanya mempunyai keahlian, tetapi juga motivasi pribadi dalam penyelesaian pekerjaan. Apabila kemampuan pekerja melampaui tuntutan

pekerjaan, ini mampu memicu rasa bosan. Sebaliknya, apabila rendahnya keahlian bekerja dibanding tuntutan pekerjaan, kelelahan yang signifikan dapat terjadi. Beban kerja karyawan dikelompokkan berdasarkan tiga kondisi utama, yakni “beban kerja sesuai standar”, “beban kerja yang terlalu tinggi”, dan “beban kerja yang terlalu rendah”. Variabel-variabel yang terkait mencakup Pengawasan Kerja (X_2), Beban Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_3), serta Kinerja Karyawan (Y), yang dianalisis melalui hipotesis H_1 , H_2 , dan H_3 . (Rolos, dkk., 2018). Penelitian milik Kosim, dkk (2023) menyatakan hal yang serupa bahwasannya Beban kerja tidak berpengaruh besar pada kinerja karyawan, memperlihatkan bahwasannya korelasi antara keduanya tidak signifikan. Rindorindo et al. (2019) berpendapat bahwasannya beban kerja justru berdampak negatif dan signifikan pada kinerja. Berlandaskan tinjauan teori serta hasil penelitian sebelumnya, hipotesis pertama dapat dirumuskan dari temuan ini.

H_1 : Beban Kerja mempengaruhi secara negatif pada kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Astuti, dkk (2022) bahwasannya pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dengan artian bahwasannya pengawasan kerja dilaksanakan sebaik mungkin sehingga pekerjaan yang diperoleh selaras dengan perencanaan sesuai ketentuan. Shiwen, (2021), menyatakan bahwasannya Pengawasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, di mana peningkatan pengawasan akan berakibat pada kinerja yang meningkat. Hal ini selaras dengan temuan Wijaya et al. (2023), yang memperlihatkan bahwasannya pengawasan rutin dan aktif oleh pimpinan, baik secara langsung ataupun tak langsung, mendorong karyawan agar lebih disiplin dan bertanggung jawab akan tugasnya. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, hal ini dapat dijadikan acuan, kemudian didapati rumusan hipotesis kedua (H_2) berikut:

H_2 : Pengawasan kerja mempengaruhi secara positif pada kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilaksanakan Kirana, dkk (2022) juga ditemukan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, ini ditandai karyawanyang mematuhi peraturan tanpa paksaan dan tidak mencuri waktu kerja. Octavianti, dkk (2022) serta Agustina, dkk (2024) dalam temuannya pun memperlihatkan bahwasannya disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, ini artinya tingkat kedisiplinan memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja individu. Berlandaskan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya diatas, kemudian didapati rumusan hipotesis ketiga (H_3) berikut:

H3: Disiplin kerja mempengaruhi secara positif pada kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di PT. Luxe Property International berlokasi di Puri Adisa Residence II Jl. Pulau Singkep, desa/kawasan Pedungan, Kec. Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Provinsi Bali. Terpilihnya lokasi ini karena terdapat permasalahan beban kerja, pengawasan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pekerja PT. Barang Mewah Global. Penelitian ini menggunakan metode statistik dan mengambil sampel sebanyak 42 orang. Penggunaan alat pada studi ini yaitu SPSS 25 serta teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *pearson correlation instrument*. Jika *pearson correlation instrument* > 0,30 maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya. Hasil Uji Validitas Instrumen pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
Disiplin kerja (X ₁)			
X1.1	0,992	0,30	Valid
X1.2	0,992		Valid
X1.3	0,991		Valid
X1.4	0,974		Valid
Pengawasan kerja (X ₂)			
X2.1	0,965	0,30	Valid
X2.2	0,950		Valid
X2.3	0,949		Valid
X2.4	0,987		Valid
X2.5	0,967		Valid
Disiplin kerja (X ₃)			
X3.1	0,927	0,30	Valid
X3.2	0,909		Valid
X3.3	0,989		Valid
X3.4	0,984		Valid
X3.5	0,958		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			

Y.1	0,943	0,30	Valid
Y.2	0,917		Valid
Y.3	0,960		Valid
Y.4	0,944		Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Beban kerja	0,923	1,084
Pengawasan kerja	0,251	3,980
Disiplin kerja	0,258	3,883

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5 memperlihatkan nilai *Tolerance* melampaui 0,10 serta nilai VIF terlampaui kecil dibanding 10. Lalu didapati simpulan bahwasannya tidak terjadinya multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Beban kerja	0,125
Pengawasan kerja	0,991
Disiplin kerja	0,65

Sumber: Data diolah, 2024

Diperlihatkan Tabel 6, bahwasannya nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residual (ABS_RES) melampaui 0,05. Yang mana mengartikan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang dianalisis.

Hasil Uji F

Uji F dipergunakan sebagai uji pengaruh antara beban kerja, pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan pada kinerja karyawan yaitu signifikan atau hanyasecara kebetulan diperoleh. Sebagaimana hasil analisis, didapati nilai F hitung 66,645 dan signifikansi f yakni $0,000 < 0,05$. Ini menandakan beban kerja, pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan. Dapat diartikan seluruh independent variable yang dimasukkan dalam model berpengaruh nyata secara bersamaan terhadap dependent variable.

Hasil Uji t

Hasilnya memperlihatkan bahwasannya nilai t-hitung untuk variabel beban kerja adalah -2,278, dengan koefisien beta sebesar -0,154 dan tingkat signifikansi

0,028 < 0,05. Yang mana beban kerja berpengaruh negatif dan sign. pada kinerja karyawan, menjadikan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan adanya pengaruh tersebut dapat diterima.

Hasil analisis memperlihatkan bahwasannya variabel pengawasan kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,551, koefisien beta 0,583, dan tingkat signifikansi 0,000, < 0,05. Ini mengartikan bahwasannya pengawasan kerja memengaruhi secara positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Maka, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwasannya pengawasan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di PT. Luxe Properti Internasional dapat diterima.

Sebagaimana perolehan hasil analisa nilai t-hitung disiplin kerja ialah 2,899, didapati juga nilai koefisien beta 0,370, dan sign. 0,006 < 0,05. Ini menandakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwasannya hipotesis ketiga (H3) yang mengartikan disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwasannya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional, bahwasannya semakin tingginya beban kerja karyawan maka akan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah (Rolos, dkk., 2018). Apabila kemampuan karyawan melebihi tuntutan pekerjaan, maka risiko kebosanan dapat meningkat. Berbanding terbalik, jika lebih rendahnya kemampuan karyawan dibanding tuntutan pekerjaan, hal ini cenderung mengakibatkan kelelahan yang lebih besar. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wahyuni, dkk., (2022), Kosim, dkk., (2023) dan Rindorindo, dkk., (2019) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan semakin menurun.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwasannya pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional, ini menandakan makin baiknya pengawasan kerja maka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional. Menurut Harianto et al., (2020) Pengawasan kerja dapat dipahami sebagai proses yang terstruktur untuk menetapkan standar kinerja yang diharapkan, merancang sistem umpan balik untuk mendeteksi adanya penyimpangan, serta mengukur sejauh mana penyimpangan tersebut terjadi. Hasil ini

didukung oleh penelitian Fauzi, dkk., (2024), Astuti, dkk., (2022) dan Shiwen, (2021), yang menyatakan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya pengawasan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. pada kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional, ini menandakan makin baiknya disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional pun meningkat. Hasibuan, (2017:193) memberi pernyataan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hasil penelitian ini didukung oleh Fasha, dkk., (2019), Kirana, dkk., (2022), dan Octavianti, dkk., (2022) serta Agustina, dkk (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka kinerja karyawan akan meningkat.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Sebagaimana pelaksanaan analisis data serta pemaparan pembahasan pada bab sebelumnya, kemudian didapati simpulan berupa :

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional, ini artinya bahwasannya makin tinggi beban kerja karyawan maka kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional akan menurun.
2. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional, ini artinya makin baik pengawasan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional pun meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional, artinya makin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional pun meningkat.

Limitasi

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sebagaimana prosedur ilmiah, tetapi masih ada keterbatasan yaitu sebagaimana nilai koefisien determinasi, variabel beban kerja, pengawasan kerja, dan disiplin kerja berkontribusi sebanyak 82,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 17,2% dipengaruhi faktor lain, maka variabel bebas yang dipergunakan pada studi ini belum meliputi seluruh faktor pengaruh kinerja karyawan pada PT. Luxe Properti Internasional Serta pelaksanaan penelitian hanya disatu lokasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I. A. S., Permadi, I. K. O., Dewi, I. G. A. M. P. & Sudarsani, N. P. (2024). The Mediating Role of Locus of Control: The Effect of Work Discipline and Competence on Employee Performance. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 7(12), 7198-7206. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i12-26>
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3).
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedika Pustaka.
- Astuti, F., & Efendi, B. (2022). An influence of organizational culture and supervision on employee performance Matahari Department Store Medan Fair. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 3(2), 172-177.
- Farisa, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Salman. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 15-33. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Fasha, A., Lestari, H., & Usman, O. (2019). Influence of motivation work, discipline of work, work environment, cultural organization, and compensation to the performance of employees. *Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees*.
- Fauzi, A., Krisnandi, H., & Digidowiseiso, K. (2024). The effect of motivation, work discipline and supervision on the performance of employees at Jati Padang Regional General Hospital. *International Journal of Social Service and Research*, 4(1), 280-289.
- Fitriani, A. D. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(1), 9-14.
- Goverd, & Bernhard, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Hariato, H. (2020). *Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Centric Powerindo di kota Batam* [Doctoral dissertation, Prodi Manajemen].
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The effect of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance

- in manufacturing company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26-30.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh employee engagement, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281-290.
- Larika, W., & Sri, E. (2020). Pengaruh citra merek, harga dan promosi terhadap keputusan pembelian handphone Oppo. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 129.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives: Organizational setting in organisations. *Academy of Management Journal*, 11(3), 824-845.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Octavianti, A., Adrian, A., Frederick, H. W., & Listyowati, D. (2022). Analysis of the influence of work discipline and work environment on employee performance of PT. Dana Purna Investama in 2022. *International Journal of Informatics, Economics, Management and Science (IJIEMS)*, 1(2), 167-180.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Ristyowati, R. D., Oktafiah, Y., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh pengawasan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 38-48. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.47>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Shiwen, S. (2021). Analysis of the effect of supervision on employee performance with employment conflict as moderator in steel company. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 4(9), 242-244.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.



- Syamsurizal, S., Barusman, P., & Haninun, H. (2018). Pengaruh pengawasan, sarana-prasarana, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung. *Visionist*, 7(2).
- Wahyuni, N. L. T. D. (2022). *Pengaruh beban kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sinar Kuta* [Undergraduate thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar].
- Wijaya, A. F., Kurnia, E., & Mustaqim, H. (2023). The effect of work supervision and non-physical work environment on the performance of employees at Avsec unit PT Angkasa Pura II (Persero) Hang Nadim Airport Branch Batam. *International Journal of Business and Quality Research*, 1(2), 12-27.