

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD MAKA SARI JAYA BADUNG

Ni Ketut Erix Kristina Yanti^{1*} | Nengah Landra² | Gde Bayu Surya Parwita³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: erikkristina17@gmail.com

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak beban kerja, disiplin, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Maka Sari Jaya Badung. Metode yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan teknik regresi berganda. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 36 partisipan. Hasil analisis menunjukkan bahwa jam kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menyiratkan bahwa peningkatan jam kerja akan menurunkan kinerja. Demikian pula, disiplin kerja dan kualitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menyiratkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan kualitas akan meningkatkan produktivitas. Rata-rata skor untuk variabel beban kerja, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja tergolong baik, dengan beban kerja sebagai faktor yang harus diperhatikan. Penelitian ini merekomendasikan agar bisnis memberikan insentif untuk pekerjaan berkualitas tinggi, meningkatkan manajemen waktu, dan meningkatkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

SDM atau Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen penting dalam setiap perusahaan di dunia. Kehadiran SDM yang berkualitas dalam sebuah perusahaan dapat mendorong pertumbuhan, meningkatkan daya saing, dan memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman. Dalam era persaingan global saat ini, dunia kerja membutuhkan individu yang berpikiran maju, cerdas, kreatif, serta memiliki semangat tinggi untuk berinovasi dan berkarya dalam menghadapi perkembangan zaman. Suratman dan Riyant (2020) menyatakan bahwa SDM adalah individu yang produktif dan berperan sebagai penggerak perusahaan, baik di institusi maupun organisasi bisnis, yang berfungsi sebagai aset berharga yang perlu dilatih dan ditingkatkan kemampuannya.

Menurut Pratiwi et al., (2023) kinerja karyawan yaitu sebagai pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan melalui pemanfaatan seluruh keahlian mereka untuk mencapai hasil terbaik. Hal ini mencakup aspek kuantitas dan kualitas kerja sehingga dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam setiap aktivitas. Kinerja yang optimal ini turut berkontribusi terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah beban kerja, dimana menurut Kirana et al., (2021) beban kerja yaitu sebagai sejauh mana kemampuan fisik dan mental karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Setiap pekerjaan memiliki tingkat beban kerja tertentu. Beban kerja yang ringan cenderung memberikan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Namun, jika beban kerja yang harus ditanggung terlalu berat, hal ini dapat menyebabkan kendala dan gangguan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Rizkiyani dan Kanto, (2023), Damayanti et al., (2024), Ibellia, (2024), St. Subaedah dan Andi, (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda pada penelitian Siswanto et al., (2019) menghasilkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai meskipun beban kerja meningkat, karyawan bank tetap memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan tingkat komitmen dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya. Hal ini berkaitan dengan kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan serta prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Iptian et al., (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku individu yang menaati peraturan dan kebijakan yang ditentukan oleh organisasi. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Milliana et al., (2023), Azzahra et al., (2019), Syatoto, (2019), Juliati, (2021) bahwa disiplin kerja berada dalam kategori tinggi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Gandung, (2024) dan Agustina et al., (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa keterlambatan karyawan menjadi faktor yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas kehidupan kerja, menurut Hidayat dan Ariyanto, (2021) Kualitas kehidupan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan kesejahteraan, keamanan, dan kepuasan kerja. Hal ini mencakup lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan hidup, serta peluang pengembangan diri, yang menjadi fokus utama organisasi untuk mendorong produktivitas dan kepuasan karyawan. Hal ini di perkuat oleh hasil penelitian Kusuma, (2021), Handayani dan Khairi, (2022), Arief et al., (2021), Fitria et al., (2022) menghasilkan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa jika kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan

baik, maka akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Khoridatul et al., (2022) menghasilkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja belum mampu untuk meningkatkan performa kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di UD Maka Sari Jaya yang merupakan usaha kerajinan kayu yang didirikan pada tahun 2015 oleh Bapak Minda Sumerta, yang bertujuan untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi sekaligus memperkenalkan kerajinan kayu tradisional Bali ke dunia luar. Dengan fokus pada pembuatan furnitur, aksesoris rumah, dan dekorasi yang memadukan seni khas Bali, usaha ini telah berkembang menjadi salah satu produsen terkemuka di Bali. Perusahaan ini memiliki 36 karyawan yang diharapkan bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, terutama terkait dengan tingkat absensi yang masih tinggi, yang menjadi fenomena yang perlu perhatian lebih lanjut.

Tabel 1
Tingkat Absensi Pegawai pada UD Maka Sari Jaya Tahun 2023

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
Januari	36	27	972	12	960	1,23
Februari	36	24	864	16	848	1,85
Maret	36	27	972	20	952	2,06
April	36	26	936	8	928	0,85
Mei	36	27	972	14	958	1,44
Juni	36	26	936	10	926	1,07
Juli	36	27	972	18	954	1,85
Agustus	36	27	972	16	956	1,65
September	36	26	936	22	914	2,35
Oktober	36	27	972	6	966	0,62
November	36	26	936	8	928	0,85
Desember	36	27	972	18	954	1,85

Sumber: UD Maka Sari Jaya, 2024

Berdasarkan Tabel 1 Tingkat absensi karyawan di UD Maka Sari Jaya yang fluktuatif mengindikasikan masalah kualitas kehidupan kerja, seperti keterlambatan, pekerjaan yang tertunda, dan kelalaian. Faktor utama meliputi sulitnya memisahkan masalah pribadi, emosi tak terkendali, serta kurangnya penghargaan dari atasan, yang menurunkan semangat dan konsistensi kerja, berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja.

Tabel 2
Target Kerja Bulanan Pesanan Kayu Pada UD Maka Sari Jaya

Bulan	Target Kayu Bangunan Rumah (Unit)	Target Kayu Bangunan Suci (Merajan) (Unit)	Total Target (Unit)	Total Hasil Tercapai (Unit)	Tenggat Waktu Penyelesaian
Januari	300	70	370	280	1 Bulan
Februari	280	60	340	250	1 Bulan
Maret	350	85	435	235	1 Bulan
April	320	65	385	290	1 Bulan
Mei	400	90	490	330	1 Bulan
Juni	300	105	405	275	1 Bulan
Juli	360	75	435	249	1 Bulan
Agustus	370	78	448	346	1 Bulan
September	330	55	385	256	1 Bulan
Oktober	400	95	495	398	1 Bulan
November	350	40	395	255	1 Bulan
Desember	380	45	425	245	1 Bulan

Sumber: UD Maka Sari Jaya, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa beban kerja karyawan di UD Maka Sari Jaya cukup tinggi, dengan tuntutan menyelesaikan pesanan dalam waktu tertentu sesuai target yang telah ditetapkan. Namun, observasi menunjukkan bahwa target kerja sering tidak tercapai. Tingginya tuntutan dengan waktu yang terbatas, ditambah jumlah karyawan yang kurang memadai, meningkatkan beban kerja dan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Tabel 3
Hasil Ukur Kualiatas Kehidupan Kerja UD Maka Sari Jaya Badung

Indikator	Skor (1-10)	Penilaian Rata-rata Karyawan	Catatan
Kepuasan terhadap gaji	7	Cukup Baik	Beberapa karyawan menginginkan peningkatan kompensasi
Keseimbangan kerjaan dan kehidupan	6	Cukup	Beban kerja kadang berat saat ada pesanan besar
Hubungan dengan rekan kerja	9	Sangat Baik	Lingkungan kerja yang harmonis
Kesempatan untuk berkembang	7	Cukup Baik	Pelatihan keterampilan diperlukan

Kondisi fasilitas kerja	8	Baik	Fasilitas sudah memadai
Dukungan dari atasan	9	Sangat Baik	Kepemimpinan atasan diapresiasi karyawan
Kesehatan dan keamanan kerja	8	Baik	Area kerja aman
Pengakuan atas pekerjaan	6	Cukup	Sebagian merasa kurang diapresiasi atas hasil kerja
Fleksibilitas waktu kerja	7	Cukup Baik	Jadwal masih dapat ditingkatkan
Beban kerja	6	Cukup	Beban kerja kadang tinggi saat mendekati tenggat waktu

Sumber: UD Maka Sari Jaya, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja di UD Maka Sari Jaya secara umum cukup baik dengan skor rata-rata 7,3. Karyawan merasakan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dukungan dari atasan, serta fasilitas kerja yang memadai. Namun, beberapa aspek memerlukan perhatian, seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang terganggu saat beban kerja meningkat, kurangnya pengakuan terhadap kontribusi karyawan, serta terbatasnya peluang pelatihan untuk pengembangan keterampilan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan hasil penelitian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kualitas kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Maka Sari Jaya Badung”

LITERATUR

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan yang dikembangkan oleh Edwin Locke menekankan pentingnya kejelasan dan kesesuaian tujuan dalam meningkatkan kinerja individu. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, spesifik, menantang, serta didukung oleh komitmen, individu lebih fokus, termotivasi, gigih, dan terarah dalam merancang strategi untuk mencapainya. Faktor keberhasilan teori ini juga dipengaruhi oleh efikasi diri dan proses pengaturan diri. Dalam konteks organisasi, pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama: beban kerja, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja. Beban kerja mencakup aspek kuantitatif, yaitu jumlah pekerjaan, dan kualitatif, yaitu kemampuan individu menyelesaikan tugas. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam mematuhi aturan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, sehingga berkontribusi pada optimalnya kinerja karyawan.

Beban Kerja

Mengacu pada sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menyebabkan penurunan motivasi, kelelahan, bahkan masalah kesehatan seperti stres dan gangguan tidur (Fish, 2020). Untuk mencapai efisiensi kerja, organisasi harus memastikan beban kerja disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Indikator-indikator yang bisa dipakai untuk mengukur beban kerja yang dimiliki tenaga kerja, diantaranya Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, Target yang harus dicapai.

Disiplin Kerja

Menurut Arisanti et al., (2019) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan kesadaran, kesediaan, serta ketaatan seseorang terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin melibatkan tindakan nyata dalam menjalankan kewajiban sesuai aturan organisasi, kesiapan menerima sanksi atas pelanggaran, serta menjadi mekanisme yang mendorong efisiensi dan keteraturan kerja. Indikator Disiplin Kerja yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya.

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Lisabella dan Hasmawaty, (2021) kualitas kehidupan kerja adalah konsep yang menggambarkan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, kepuasan, dan keterlibatan karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi serta mencakup faktor seperti kompensasi, keamanan kerja, partisipasi, desain kerja, serta hubungan antar anggota organisasi. Indikator kualitas kehidupan kerja adalah Pertumbuhan dan pengembangan, Partisipasi, Lingkungan Kerja, Supervisi, Gaji dan tunjangan, Integrasi kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Husna dan Prasetya, (2024) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mencerminkan kemampuan, motivasi, dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh kualitas, kuantitas, efisiensi, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu, serta mencakup kontribusi individu yang memenuhi persyaratan pekerjaan sesuai dengan moral dan etika perusahaan. Indikator kinerja karyawan yaitu Kualitas, Kuantitas, Waktu, Penekanan Biaya, Pengawasan, Hubungan Antar Karyawan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fish (2020) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam waktu tertentu, dihitung dari volume kerja dan norma waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian

Rizkiyani dan Kanto (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas pekerja akan menurun seiring dengan bertambahnya beban kerja. Penelitian Damayanti et al., (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan, menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta memicu reaksi emosional negatif. Begitu pula penelitian Ibellia. P (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisiennya bernilai negatif dan sangat kuat artinya semakin besar pengaruh beban kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada UD Maka Sari Jaya Badung

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Conie dan Yusnita (2022) Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Milliana et al., (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya disiplin harus ditegakkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena tanpa disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Penelitian oleh Juliati (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap karyawan dimana disiplin yang baik tidak terlepas dari dukungan manajemen untuk mengarahkan upaya keterlibatan sikap serta perilaku dalam diri karyawan. Begitu pula penelitian Azzahra et al., (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada UD Maka Sari Jaya Badung

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Lisabella dan Hasmawaty (2021) Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) adalah konsep yang mencakup kondisi kerja yang memengaruhi kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. QWL berfungsi sebagai program untuk memperbaiki kondisi kerja dan efektivitas organisasi, membantu karyawan serta manajer memahami dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2021) menghasilkan

kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, yang berarti semakin baik kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan keterlibatan karyawan. Penelitian Handayani dan Khairi (2022) menyampaikan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian Arief et al., (2021) menghasilkan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa jika kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Begitu pula penelitian dari Fitria et al., (2022) bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kualitas kehidupan kerja sangat meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan motivasi yang tinggi. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD Maka Sari Jaya Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di UD Maka Sari Jaya Badung, dengan fokus pada variabel beban kerja, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 36 orang, termasuk pemilik dan seluruh karyawan UD Maka Sari Jaya Badung, dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Untuk menganalisis data, digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 30. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel beban kerja, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel beban kerja, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, karena setiap item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, diketahui bahwa semua variabel, yaitu beban kerja, disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6. Hal ini

menunjukkan bahwa seluruh instrumen tersebut reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,500	5,668		3,440	0,002
Beban Kerja	-1,098	0,427	-0,312	-2,570	0,015
Disiplin Kerja	0,777	0,236	0,554	3,288	0,002
Kualitas Kehidupan Kerja	0,250	0,144	0,280	1,737	0,029
R					0,764
R Square					0,583
Adjusted R Square					0,544
F Statistic					14,935
Signifikansi uji F					0,000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,500 - 1,098X_1 + 0,777X_2 + 0,250X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

b1 = -1,098, berarti apabila beban kerja semakin naik, sedangkan disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan menurun.

b2 = 0,777, berarti apabila disiplin kerja semakin baik, sedangkan beban kerja dan kualitas kehidupan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.

b3 = 0,250, berarti apabila kualitas kehidupan kerja meningkat, sedangkan beban kerja dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,94627955
Most Extreme	Absolute	0,108

Differences	Positive	0,064
	Negative	-0,108
Test Statistic		0,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^d

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	0,882	1,134	Bebas multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,459	2,181	Bebas multikolinearitas
Kualitas Kehidupan Kerja	0,499	2,003	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel independen, yaitu beban kerja, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja, lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF masing-masing kurang dari atau sama dengan 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel-variabel independen dalam model regresi ini.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	0,134	Bebas gejala heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,451	Bebas gejala heteroskedastisitas
Kualitas Kehidupan Kerja	0,532	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu beban kerja, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja, memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,134, 0,451, dan 0,532, yang semuanya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu absolute error. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di

UD Maka Sari Jaya Badung. Berdasarkan Tabel 2, nilai determinasi (Adjusted R²) yang diperoleh adalah 0,544 atau 54,4%, yang berarti bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 54,4% terhadap kinerja karyawan, sementara 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Uji t-test dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Penjelasan hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 2, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,570 dengan nilai signifikansi 0,015 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Maka Sari Jaya Badung. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H₁) diterima.
- b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,288 dengan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Maka Sari Jaya Badung. Dengan demikian, hipotesis kedua (H₂) diterima.
- c. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,737 dengan nilai signifikansi 0,029 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Maka Sari Jaya Badung. Maka, hipotesis ketiga (H₃) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Maka Sari Jaya Badung. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, kinerja karyawan cenderung semakin menurun. Dari analisis indikator, aspek “target yang harus dicapai” memiliki rata-rata tertinggi (4,47), menunjukkan perlunya perhatian khusus, seperti pemberian insentif lembur untuk meningkatkan kinerja. Sementara itu, indikator “kondisi pekerjaan” dengan rata-rata terendah (4,33) dinilai sudah cukup baik dan dapat dipertahankan. Secara keseluruhan, rata-rata persepsi karyawan terhadap beban kerja adalah 4,38 yang menunjukkan bahwa kondisi beban kerja di UD Maka Sari Jaya tergolong sangat baik meskipun tetap membutuhkan perbaikan.

Hasil penelitian ini sesuai teori seperti Kirana et al., (2021) dan Prasetya et al., (2024), menyatakan bahwa beban kerja salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi yang diberikan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Rizkiyani dan Kanto (2023), Damayanti et al. (2024), serta Ibellia (2024) juga mendukung bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak negatif signifikan pada kinerja karyawan, memicu kelelahan fisik, mental, dan emosional. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang optimal sangat penting untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Maka Sari Jaya Badung. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Berdasarkan hasil kuesioner, indikator dengan rata-rata tertinggi adalah "taat terhadap peraturan perusahaan" (4,25), yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan perusahaan sudah berada pada tingkat yang baik dan perlu dipertahankan. Sementara itu, indikator dengan rata-rata terendah adalah "taat terhadap aturan waktu" (4,00), yang mengindikasikan perlunya upaya peningkatan, seperti memberikan sanksi ringan bagi keterlambatan tanpa alasan yang jelas, agar karyawan lebih menghargai waktu.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang disampaikan oleh Iptian et al. (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja akan menunjukkan bagaimana karyawan berperilaku sesuai peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi supaya tujuan dari perusahaan tercapai karena baik buruknya disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Kurniawan et al. (2022), Milliana et al. (2023), Azzahra et al. (2019), dan Syatoto (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja tidak ditegakkan, maka pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi lebih sulit. Selain itu, Juliati (2021) juga menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana dukungan dari manajemen sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan dan tanggung jawab karyawan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Maka Sari Jaya Badung. Semakin baik kualitas kehidupan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner, indikator dengan rata-rata tertinggi adalah "pertumbuhan dan pengembangan" (4,00), yang menunjukkan bahwa aspek ini sudah berjalan dengan baik dan perlu dipertahankan guna meningkatkan kinerja

karyawan. Sementara itu, indikator dengan rata-rata terendah adalah "partisipasi" (3,80), sehingga diperlukan peningkatan, misalnya dengan memberikan kebebasan dalam menyampaikan pendapat di tempat kerja. Langkah ini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, mempererat hubungan antar karyawan, serta mengurangi potensi konflik dalam tim, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji deskriptif, rata-rata variabel kualitas kehidupan kerja mencapai 3,87, yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja di UD Maka Sari Jaya Badung tergolong baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Ramadhani dan Setiawati (2022), yang menyatakan semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja karyawan dan juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai upaya seperti kesadaran karyawan terhadap keamanan kerja, kepuasan dalam bekerja, serta kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kesejahteraan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Kusuma (2021), Handayani dan Khairi (2022), Arief et al. (2021), Fitria et al. (2022) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja mereka. Kondisi kerja yang lebih baik meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta produktivitas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka kinerja karyawan di UD Maka Sari Jaya Badung akan menurun. Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat tingkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Limitasi

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada cakupan yang hanya dilakukan di UD Maka Sari Jaya Badung. Selain itu, penelitian ini hanya meneliti tiga variabel utama, yaitu beban kerja, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja.

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>
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 259-269. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5068429>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Damayanti, M., Hadiwijaya, D., & Susilo, P. (2024). The Influence of Workload, Work Environment and Use of Technology on Employee Performance at the Tangerang Regency Fisheries Service Office. **Eduvest - Journal of Universal Studies*, 4*(6), 4897-4918. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i6.1285>
- Fish, B. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. [*Journal Name*], 2507(February), 1-9.
- Fitria, [et al.]. (2022). Quality of Work Life and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 340-353. <https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.307>
- Gandung, M. (2024). The Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 51-58. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>
- Hidayat, M. I., & Ariyanto, E. (2021). The Effect of Quality of Work Life on Worker Performance When Work from Home through Job Satisfaction and Organizational Commitment as Intervening Variables (Case Study at PT Patra Jasa Head Office). *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 59-66. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.6.1154>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19-28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Ibellia, P. B. A. (2024). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Discipline and Workload on Employee Performance at PT Inti Cosmetic Lestari Jakarta. *Management Research and Business Journal*, 15(1), 37-48.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural*



- and Multireligious Understanding, 7(8), 145-152. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 34-39.
- Khoridatul, L. [et al.]. (2022). Effect Of Quality Of Work Life, Work Competency And Knowledge Sharing On Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2190-2199. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Kusuma, A. (2021). The Role of Employee Engagement Mediates the Influence of Quality of Work Life on Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 132. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4321>
- Kusuma Candra Kirana, & Ambar Lukitaningsih, D. (2021). Analysis of the Impact of Workload and Work Stress on Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 791-803. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.08>
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209-226. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Management, E., Handayani, T. S., & Khairi, M. (2022). Study on the Role of Quality of Work Life and Leadership on Employee Performance. *International Journal of Service Science*, 1(1), 24-27.
- Milliana, A. S. T., & Hendrik, H. (2023). The Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *Multifinance*, 1(2), 81-94. <https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2.48>
- Pratiwi, N. [et al.]. (2023). Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Ayam Tonk Cabang Andalas Padang. *Inovasi Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 101-108. <https://doi.org/10.54082/ijpm.123>
- Rizkiyani, S., & Kanto, D. S. (2023). THE EFFECT OF NOISE, WORKLOAD, AND WORK FATIGUE ON WORK STRESS AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. X YEAR 2023. *Jurnal Ekonomi*, 12(04), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Siswanto, S. [et al.]. (2019). Does a workload influence the performance of bank employees? *Management Science Letters*, 9(5), 639-650. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.2.007>



- St. Subaedah, & Andi, M. B. S. (2024). The Influence of Workload, Motivation and Work Environment on the Performance of Employees. *SPECTRUM Journal of Social Science*, 1(2), 61-66. <https://doi.org/10.61552/sjss.2024.02.003>
- Suratman, & Riyant, E. (2020). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan*, 8(1), 165-175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Syatoto, I. (2019). The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Karuna Intermedia. *PINISI Discretion Review*, 3(2), 111. <https://doi.org/10.26858/pdr.v3i2.13256>