

PENGARUH PERILAKU INOVATIF, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG SAK ADE ASLI GIANYAR

Dewa Ayu Nila Cahyani¹, Ni Putu Yeni Astiti², I Nyoman Resa Adhika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: nilacahyani96@gmail.com

Abstract

Every company in carrying out its activities cannot be separated from employee performance. Employee performance greatly determines the success of achieving the goals of a company. Warung Sak Ade Asli Gianyar can be said to be one of the leading Traditional Shop in the culinary sector, but there are also employee performance problems. Many factors influence employee performance at Warung Sak Ade Asli Gianyar, including innovative behavior, workload and work discipline. This research aims to determine and prove the influence of innovative behavior, workload and work discipline on the performance of Warung Sak Ade Asli Gianyar employees.

The research population was all employees of Warung Sak Ade Asli Gianyar, totaling 40 people. The sample consisted of 40 people who were determined based on the saturated sample method. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using the IBM SPSS Statistics 26 application.

The results of this research show that 1) Innovative behaviour have a positive and significant effect on employee performance at Warung Sak Ade Asli Gianyar. 2) Workload have a positive and significant effect on employee performance at Warung Sak Ade Asli Gianyar. 3) Work discipline have a positive and significant effect on employee performance at Warung Sak Ade Asli Gianyar.

Keywords: *employee performance, innovative behavior, workload, work discipline*

I. PENDAHULUAN

Industri merupakan hal yang penting dalam perekonomian di Indonesia (Hartarto, 2018). Dikutip dari laman dpmppt.kulonprogokab.go.id, Menteri Perindustrian (Menperin) Airlangga Hartanto mengatakan bahwa sektor industri berperan sebagai penggerak perekonomian di suatu negara dengan memberikan kesempatan kerja kepada masyarakat luas serta memiliki nilai tambah yang besar sehingga industri mampu mengurangi tingkat kemiskinan dan tingkat pengangguran. Salah satu industri yang cukup umum dikalangan masyarakat adalah industri

kuliner.

Berdasarkan data dari Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) Indonesia yang dikutip dari laman Kompas.id, disebutkan bahwa subsektor kuliner menyumbang Rp 455,44 triliun atau sekitar 41 persen dari total PDB ekonomi kreatif sebesar Rp 1.134,9 triliun pada tahun 2020. Subsektor kuliner juga menyerap tenaga kerja terbesar di ekonomi kreatif sebesar 9,5 juta. Hal ini memperlihatkan bahwa industri kuliner merupakan subsektor yang unggul dan terus akan berkembang di masyarakat (Rachmahyanti, 2022).

Setiap perusahaan termasuk

industri kuliner dalam melakukan kegiatannya tidak terlepas dari kinerja karyawan (Suprpti, dkk., 2020). Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan serta menjadikan perusahaan sebagai salah satu industri yang unggul. Robbins (2018:260) menyatakan kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai faktor seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu, efektivitas serta kemandirian dari karyawan.

Warung Sak Ade Asli Gianyar dapat dikatakan sebagai salah satu UMKM unggulan di bidang kuliner, namun terdapat juga permasalahan kinerja yang terjadi pada Warung Sak Ade Asli Gianyar. Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan terhadap Desak Made Oka Yoni selaku pemilik Warung Sak Ade Asli Gianyar ditemukan bahwa hasil penjualan tidak mengalami kenaikan yang signifikan tiap tahunnya. Kualitas produk yang dihasilkan juga cenderung mengalami perubahan yang ditandai dengan berubah-ubahnya cita rasa masakan. Fenomena lainnya yang terjadi adalah karyawan yang tidak memiliki semangat serta kemandirian untuk bekerja tanpa tekanan atau perintah atasan.

Hasil penjualan Warung Sak Ade Asli Gianyar mengalami penurunan pada tahun 2019 dan tahun 2020. Penurunan tersebut dikarenakan pada tahun tersebut terjadi wabah Covid-19. Terjadi peningkatan pada tahun 2021 dan 2022, namun tidak terlalu signifikan dan tidak dapat melampaui hasil penjualan pada tahun 2018. Sesuai dengan pernyataan dari pemilik usaha, penurunan penjualan tersebut terjadi karena kinerja karyawan yang belum optimal. Permasalahan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu

kurangnya perilaku inovatif karyawan, pengaturan beban kerja yang belum optimal dan disiplin kerja karyawan yang masih perlu ditingkatkan.

Menurut Sarmawa, *et al.*, (2022), perilaku inovatif sebagai pembaharuan yang disengaja, melakukan promosi, ada ide baru yang direalisasikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kelompok atau perusahaannya. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mengusahakan apapun untuk memunculkan sesuatu yang baru dilingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan mempunyai nilai tambah sehingga seorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang lebih efektif dan efisien (Purwanto, dkk., 2020).

Fenomena yang terjadi di Warung Sak Ade Asli Gianyar adalah karyawan yang kurang memiliki perilaku inovatif. Berdasarkan keterangan dari Desak Made Oka Yoni selaku pemilik Warung Sak Ade Asli Gianyar, karyawan cenderung pasif dan tidak kritis terhadap perkembangan yang ada. Karyawan juga kurang bisa menerima perubahan yang ada, seperti melakukan penolakan ketika perusahaan akan menambahkan teknologi baru terkait berjalannya kegiatan produksi maupun penjualan. Karyawan sering kali kurang percaya diri dalam menyampaikan ide-ide baru, padahal jika ide tersebut disampaikan, bukan tidak mungkin jika ide tersebut akan menjadi inovasi baru bagi perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja (Manalu, 2020). Maharani dan Budianto (2019) menyatakan beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan uraian tugas yang seharusnya diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat digunakan sebagai

pembandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaannya. Rasa bosan akan muncul dari dalam diri karyawan jika karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih tinggi dibandingkan tuntutan pekerjaan, sebaliknya kemampuan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan yang dimiliki karyawan akan memunculkan rasa lelah yang dirasakan oleh karyawan tersebut (Qoyyimah, dkk., 2019).

Desak Made Oka Yoni selaku pemilik Warung Sak Ade Asli Gianyar menyatakan bahwa karyawan ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk memasak dan memiliki tenaga yang cukup kuat akan dipekerjakan di bagian produksi, sedangkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk memasarkan produk, memiliki pengetahuan yang luas tentang produk dan bisa berkomunikasi dengan baik akan ditempatkan di bagian penjualan. Terjadinya kekosongan di suatu bagian akan diisi oleh karyawan di bagian lain untuk sementara waktu. Pertukaran posisi tersebut biasa terjadi ketika ada banyak karyawan yang sedang cuti. Karyawan bagian penjualan bisa saja ditempatkan di bagian produksi jika ada karyawan bagian produksi yang sedang cuti. Pergantian posisi tersebut juga berlaku sebaliknya, jika karyawan bagian penjualan yang sedang cuti, maka bagian produksi yang akan mengisi bagian penjualan. Pergantian posisi menyebabkan karyawan harus memahami dan melakukan *Job Description* lain dimana tidak semua karyawan bagian produksi dapat melakukan pekerjaan dari karyawan bagian penjualan dan tidak semua karyawan bagian penjualan dapat melakukan pekerjaan dari karyawan bagian produksi. Karyawan Warung Sak Ade Asli Gianyar menyatakan bahwa pergantian posisi sementara

tersebut tentu saja akan menambah beban kerja mereka.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Bangun, *et al.*, 2019). Menurut Esthi dan Savhira (2019) disiplin merupakan kontrol diri dan tingkah laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi. Tindakan disiplin memberikan suatu penalti atas karyawan yang gagal memenuhi standar dan disiplin juga merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi (Suwanto, 2019). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hardian, 2020).

Berdasarkan wawancara terhadap Desak Made Oka Yoni selaku pemilik Warung Sak Ade Asli Gianyar yang dilakukan karena keterbatasan data yang disebabkan tidak adanya mesin absensi, menyatakan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan merupakan salah satu fenomena yang terjadi. Karyawan banyak mengambil libur atau cuti selama waktu kerja, hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun. Perusahaan yang memiliki tingkat absensi yang tinggi kemungkinan besar memiliki kinerja karyawan yang rendah karena target perusahaan sulit tercapai (Nurjaya, dkk., 2021). Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terlambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Muslimat dan Wahid, 2021).

Latar belakang serta fenomena yang terjadi di lapangan melandasi peneliti untuk menguji pengaruh perilaku inovatif, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan karyawan Warung Sak Ade Asli Gianyar.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Goal-Setting Theory*

Goal setting theory (teori penetapan tujuan) yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Suwanto, 2019). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Tusholihah, dkk 2019).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Ilmy, dkk., 2021). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. *Goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Hubungan antara teori penetapan tujuan ini dengan kinerja adalah bahwa setiap organisasi pasti memiliki target yang sudah ditetapkan, untuk mencapai target tersebut tentunya kinerja harus ditingkatkan sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* salah satu faktor penentu pencapaian suatu

sasaran atau tujuan dalam suatu perusahaan adalah karyawan yang memiliki perilaku inovatif, beban kerja yang sesuai kemampuan karyawan dan disiplin kerja yang baik. semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.2 **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Siregar (2019). Wewengkang, dkk., (2021), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Lestari, dkk., (2020) kinerja adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa teori dari para ahli diatas maka pengertian kinerja merupakan hasil kerja pada setiap individu atau kelompok atau organisasi terbentuk dari beberapa aktivitas kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi dan kurun waktu tertentu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

2.3 **Perilaku Inovatif**

Menurut Bagja dan Hadi (2023) perilaku inovatif adalah perilaku individu yang diarahkan guna memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baru, dimana dapat bermanfaat dalam berbagai tingkatan organisasi.

Perilaku inovatif sebagai akibat adanya tekanan persaingan yang kuat dan perubahan kebutuhan yang cepat mengharuskan perusahaan menemukan sesuatu yang baru baik berupa metode, produk, maupun pasar guna meraih keunggulan bersaing. Menurut Astuti, dkk (2019) perilaku inovatif adalah pembuatan, pengenalan dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok atau organisasi tersebut. Berdasarkan beberapa teori para ahli diatas maka perilaku inovatif merupakan perilaku seseorang atau tindakan individu yang mengacu kepada pengenalan atau penerapan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Karyawan yang inovatif memiliki keunggulan dalam bekerja menjadikan karyawan tersebut sebagai nilai tambah di dalam organisasi.

2.4 Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu (Dewi dan Waruwu, 2023). Karyawan yang mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, tidak akan menjadikan tugas sebagai suatu beban kerja. Karyawan yang tidak berhasil menyesuaikan diri akan menganggap tugas dan kegiatan sebagai suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Johan dan Satrya, 2023). Maharani dan Budianto (2019), menyatakan beban kerja merupakan suatu tindakan yang membutuhkan tahapan psikis atau kompetensi yang dituntut dituntaskan pada waktu tertentu, baik bentuk fisik atau psikologis. Berdasarkan beberapa teori para ahli di atas, maka pengertian beban kerja adalah sejumlah proses

atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu menurut aturan yang telah disepakati oleh karyawan dan atasan.

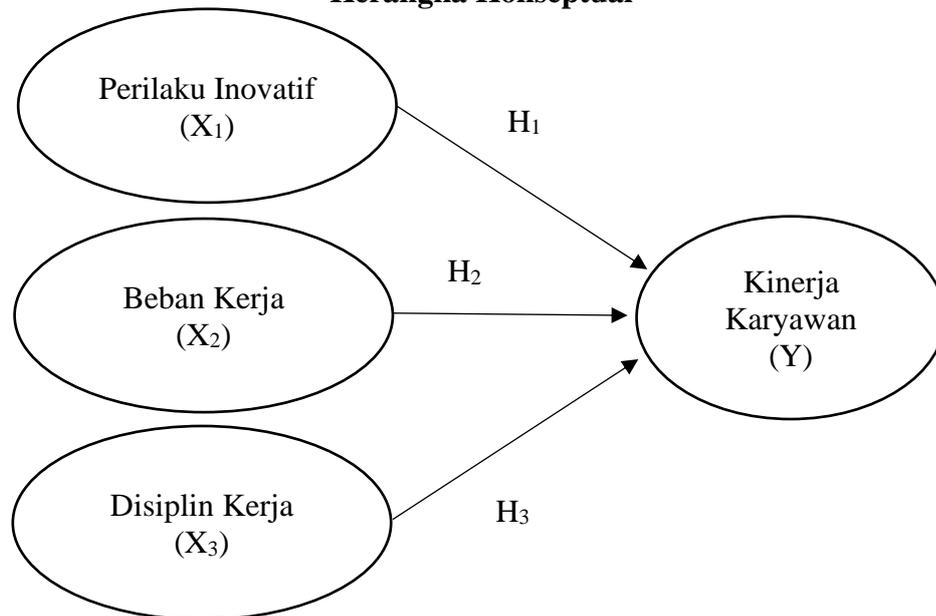
2.5 Disiplin Kerja

Menurut Amas, dkk., (2021), disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wanta, dkk., (2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Muslimat dan Wahid (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesimpulannya, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara karyawan untuk datang tepat waktu. Karyawan yang datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, diharapkan kinerjanya akan meningkat, melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

2.6 Hipotesis

Adapun kerangka konseptual dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Hipotesis yang Diajukan

- H₁ : Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif bersifat asosiatif/relasi, yaitu penelitian untuk mengetahui keberadaan hubungan suatu variabel dan kaitannya dengan variabel lainnya. Penelitian dilakukan pada Warung Sak Ade Asli Gianyar yang beralamat di Jalan Ngurah Rai No 65, Kecamatan Gianyar, Bali. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Warung Sak Ade Asli Gianyar yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini mengambil sampel dari seluruh populasi yang ada, sehingga metode yang digunakan adalah sampel

jenuh. Variabel bebas penelitian terdiri dari perilaku inovatif (X₁) diukur dengan 4 indikator yang dijadikan 4 pernyataan, beban kerja (X₂) diukur dengan 4 indikator yang dijadikan 4 pernyataan dan disiplin kerja (X₃) diukur dengan 4 indikator yang dijadikan 4 pernyataan. Variabel terikat penelitian adalah kinerja karyawan (Y) diukur dengan 6 indikator yang dijadikan 6 pernyataan. Metode pengumpulan data utama pada penelitian menggunakan kuesioner dengan skala *likert* 1-5. Skor 5 menunjukkan sangat setuju, skor 4 menunjukkan setuju, skor 3 menunjukkan netral, skor 2 menunjukkan tidak setuju, dan skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, yang terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji simultan (*F-test*) dan uji parsial (*t-test*). Persamaan regresi linier berganda pada

model penelitian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2021:295).

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

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.15815957
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.074
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga

data terdistribusi secara normal.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Perilaku Inovatif	.749	1.336
	Beban Kerja	.306	3.264
	Disiplin Kerja	.316	3.163

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu perilaku inovatif, beban kerja dan disiplin kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas

dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.259	.109		2.368	.023
Perilaku Inovatif	-.016	.026	-.113	-.603	.550
Beban Kerja	-.029	.042	-.203	-.693	.493
Disiplin Kerja	.011	.043	.070	.243	.809

a. Dependent Variable: Absolute Residual
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Tabel 3 memperlihatkan tingkat signifikansi tiap variabel bebas lebih besar dari 0,05 atau setiap variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap *absolute residual*-nya, sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas atau setiap variabel bebas tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh perilaku inovatif, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Rangkuman hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.567	.188		8.342	.000
Perilaku Inovatif	.166	.045	.284	3.739	.001
Beban Kerja	.154	.071	.255	2.152	.038
Disiplin Kerja	.333	.075	.521	4.467	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
<i>Adjusted R Square</i> : 0,832					
F : 65,398					
F.sig : 0,000					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,567 + 0,166X_1 + 0,154X_2 + 0,333X_3$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 1,567 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat atau tidak terjadi peningkatan pada

perilaku inovatif, beban kerja dan disiplin kerja atau variabel-variabel tersebut sama dengan 0 (nol), maka kinerja karyawan konstan sebesar 1,567.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel perilaku inovatif positif sebesar 0,166. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perilaku inovatif meningkat sebesar satu (1) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,166 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan atau sama dengan 0 (nol).
- 3) Nilai koefisien regresi variabel beban kerja positif sebesar 0,154. Hal ini menunjukkan bahwa setiap beban kerja meningkat sebesar satu (1) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,154 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan atau sama dengan 0 (nol).
- 4) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja positif sebesar 0,333. Hal ini menunjukkan bahwa setiap disiplin kerja meningkat sebesar satu (1) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,333 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan atau sama dengan 0 (nol).

4.3 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,832. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam model penelitian ini yaitu perilaku inovatif, beban kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan atau mempengaruhi variasi perubahan nilai kinerja karyawan pada Warung Sak Ade Asli Gianyar sebesar 83,2% dan sisanya 16,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain di luar model penelitian. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 (satu) atau 100% menunjukkan model memiliki ketepatan yang baik dalam

menjelaskan kinerja karyawan.

4.4 Uji Simultan (*F-test*)

Berdasarkan hasil uji simultan pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai *F-sig.* sebesar $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel perilaku inovatif, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga model penelitian yang dirancang memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat.

4.5 Uji Parsial (*t-test*)

Tabel 4 menunjukkan nilai *t-sig.* dari setiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan sekaligus menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian, dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Perilaku Inovatif memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,166 dengan *Sig.* sebesar $0,001 < 0,05$ (signifikan). Hal ini berarti perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_1 diterima.
- 2) Beban kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,154 dengan *Sig.* sebesar $0,038 < 0,05$ (signifikan). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_2 diterima.
- 3) Disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,333 dengan *Sig.* sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan). Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_3 diterima.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

1) Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa perilaku inovatif

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, variabel perilaku inovatif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini berarti jika karyawan memiliki perilaku yang semakin inovatif dalam melaksanakan pekerjaan, maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini secara teoritis sesuai dengan teori yang diungkapkan Yasa, dkk. (2021) bahwa perilaku karyawan yang inovatif dapat meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan. Hasil penelitian ini secara empiris juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hadi, dkk. (2020), Astuti (2019), Suprapti, *et al.* (2020), Purwanto, dkk. (2020), Yasa, dkk. (2021), Irawati dan Nurfadilah (2021), Sarmawa *et al.* (2022), Isa (2022), serta Bagja dan Hadi (2023) yang menemukan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, variabel beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti jika pengaturan dan pembagian beban kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini secara teoritis sesuai dengan teori yang diungkapkan Johan dan Satrya (2023) bahwa pengaturan beban kerja yang tepat

dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Hasil penelitian ini secara empiris juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2020), Parashakti dan Putriawati (2020), Lestari dkk. (2020), Neksen dkk. (2021), Wewengkang dkk. (2021), serta Nurhasanah (2022) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti jika karyawan semakin disiplin dalam bekerja dan mentaati aturan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini secara teoritis sesuai dengan teori yang diungkapkan Amas dkk. (2021) bahwa karyawan yang disiplin akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini secara empiris juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Savhira (2019), Araffat *et al.* (2020), Handayani dan Soliha (2020), Muslimat dan Wahid (2021), Yusnandar (2021), serta Juliati (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka simpulan yang diperoleh adalah perilaku inovatif, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, sehingga jika semakin baik perilaku inovatif, beban kerja dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

5.2 Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini hanya meneliti satu perusahaan saja yaitu Warung Sak Ade Asli Gianyar, karena adanya keterbatasan waktu, biaya dan jarak, dimana cakupannya dirasa kurang luas, sehingga manfaat yang diberikan juga hanya pada SDM di Warung Sak Ade Asli Gianyar saja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai kesesuaian model *adjusted R²* yang belum menyeluruh. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain di luar model penelitian yang mampu menggambarkan kinerja karyawan dan perlu untuk diteliti.

Saran yang dapat diajukan yaitu :

- 1) Perusahaan disarankan untuk menyediakan kotak saran untuk menampung ide dari karyawan atau bahkan perusahaan dapat memberikan penghargaan baik berupa fisik maupun non fisik kepada karyawan dengan gagasan yang menarik;
- 2) Perusahaan disarankan untuk sesekali mengadakan pelatihan kerja dan pembinaan sikap terhadap karyawan;
- 3) Perusahaan disarankan untuk lebih memantau dan meningkatkan pengawasan terhadap karyawannya selama bekerja;
- 4) Penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Warung Sak Ade Asli Gianyar, karena ditemukan bahwa masih terdapat variabel lain di luar model penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.;
- 5) Penelitian selanjutnya hendaknya tidak hanya meneliti kinerja karyawan pada Warung Sak Ade Asli Gianyar, melainkan perusahaan makanan secara lebih luas, seperti perusahaan makanan pada satu area kecamatan, sehingga hasil yang

didapatkan juga dapat lebih luas manfaatnya.;- 6) Penelitian selanjutnya hendaknya tidak hanya menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data utama, tetapi juga disertai dengan wawancara mendalam pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Araffat, M.Y., Ali, H., Bangsawan, M.I., Diarti, D.K. and Budiono, A., 2020. The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), pp.758-767.
- Astuti, T.P. and Sitawati, R., 2019. Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).
- Bangun, R., Ratnasari, S.L. and Hakim, L., 2019. The influence of leadership, organization behavior, compensation, and work discipline on employee performance in non-production departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), pp.13-17.
- Dewi, A.S. and Waruwu, D., 2023. The Effect of Work Motivation and Workload on Employee Performance in PT. PLN (persero) UPT Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), pp.412-422.
- Esthi, R.B. and Savhira, I., 2019. The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2).
- Ghozali, I. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*

- IBM SPSS 26 ed. 10.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., Putra, A.R. and Mardikaningsih, R., 2020. Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), pp.186-197.
- Handayani, R. and Soliha, V., 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 3(2), p.166.
- Ilmy, N., Mus, A.R. and Ahmad, H., 2021. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(1), pp.129-144.
- Irawati, A. and Nurfadilah, N., 2021. Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja pengrajin galeri belva batik tulis Madura. *Eco-Entrepreneur*, 7(1), pp.1-18.
- Isa, E.S.A.I. and Muafi, M., 2022. Human capital, organizational learning and their effects on innovation behavior and performance of banking employees. *International Journal of Finance & Banking Studies (2147-4486)*, 11(1), pp.01-18.
- Johan, R.F. and Satrya, A., 2023. Effects Of Workload and Job Stress on Employee Performance of Banking Employees: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Jurnal Scientia*, 12(01), pp.545-555.
- Juliati, F., 2021. The influence of organizational culture, work ethos and work discipline on employee performance. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1).
- Lestari, W.M., Liana, L. and Aquinia, A., 2020. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), pp.100-110.
- Maharani, R. and Budianto, A., 2019. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), pp.327-332.
- Manalu, H., 2020. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah SMART*, 4(2), pp.140-147.
- Muslimat, A. and Wahid, H.A., 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), p.120.
- Neksen, A., Wadud, M. and Handayani, S., 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), pp.105-112.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J. and Tupti, Z., 2022. Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp.245-261.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M. and Setiawan, S., 2020. Dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), pp.19-27.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T.H. and Chamidah, S., 2020. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Sarmawa, I.W.G., Martini, I.A.O., Sugianingrat, I.A.P.W., Widayani, A.A.D. and Karwini, N.K., 2022. Innovative Work Performance as Mediation Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Economia*, 18(2), pp.186-203.
- Suprapti, S., Asbari, M., Cahyono, Y., Mufid, A. and Khasanah, N.E., 2020. Leadership style, organizational culture and innovative behavior on public health center performance during

- Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), pp.76-88.
- Suwanto, S., 2019. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), pp.16-23.
- Tusholihah, M., Hasyim, A.N., Novitasari, A., Oktavia, P.P., Lestari, F.I., Fadli, M. and Sobari, A.M., 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(2), pp.1-11.
- Wewengkang, D.A., Kojo, C. and Uhing, Y., 2021. Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di Uptd Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3).
- Yasa, N.N.K., Rahmayanti, P.L.D., Widani, I.A.P., Sugianingrat, I.B.A.D. and Suharto, R.B., 2021. Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), pp.258-273.
- Yusnandar, W., 2021, November. Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Means of Agro Nusantara Medan North Sumatra (Head Tank Rental Services). In *Journal of International Conference Proceedings (JICP)* (Vol. 4, No. 2, pp. 536-546).