

PENGARUH MOTIASI, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SUNSRI HOUSE OF JEWELRY CELUK, SUKAWATI, GIANYAR

I Putu Eka Putra¹, I Gede Rihayana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: 1ekaputranok@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Penelitian kali ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar yang berjumlah 35 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Data dalam penelitian ini didapat melalui hasil penyebaran kuesioner yang nantinya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. Melihat hasil penelitian, maka disarankan kepada pihak perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar untuk nantinya bisa mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga nantinya bisa menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas dalam menghadapi persaingan

di era globalisasi ini. sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Desseler (2015:3) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian

tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Syamsuddinnor (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dapat bisa menjadi wadah bahwa kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan professional (Sutrisno,2016). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2016:182). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut (Hasibuan,2015).

Sunsri House Of Jewelry merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produk yang menawarkan berbagai kerajinan perak. Perusahaan yang terletak di Desa Celuk, Sukawati, Gianyar ini merupakan perusahaan yang memiliki 35 orang karyawan yang terdiri dari beberapa departemen.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak terjadinya ketidak efisienan kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat individu karyawan menjadi jenuh terhadap tugas mereka yang dianggap terlalu ringan dan tidak menantang. Situasi ini akan membuat individu merasa kompetensi atau keahliannya kurang diperhitungkan oleh atasan. Ali, dkk (2022) menyatakan bahwa beban kerja harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka dapat

dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat dikemukakan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (2010) sebagai teori utama (grand theory). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2010). Jika seorang

individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

2. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2015) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarkan kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut.

3. Motivasi

Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunnyoto, 2015). Berdasarkan pendapat diatas Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar

untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

4. Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Gusti (2012) disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana setiap individu melaksanakan peraturan yang berlaku dengan semestinya serta tidak adanya pelanggaran terhadap peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Ndraha dalam Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada. Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan

adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan pengertian tersebut, jadi yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati dan mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

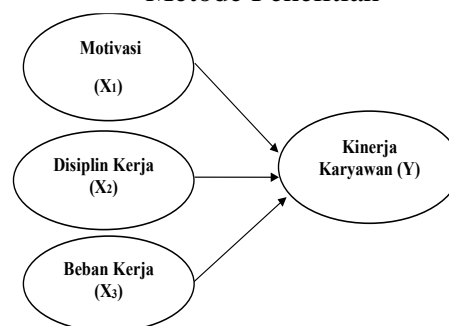
5. Beban Kerja

Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Munandar (2014:20) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

HIPOTESIS

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Penelitian (2023)

Hipotesis

H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian untuk judul pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah di perusahaan Sunsri House Of

Jewelry yang terletak di Jalan Raya Celuk, Desa celuk, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali. Adapun alasan penulis mengambil penelitian di perusahaan sunsri house of jewelry yaitu karena faktor motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja yang masih kurang dan perlu adanya perbaikan. Faktor tersebut dapat dilihat dari adanya penurunan kinerja karyawan, selain itu untuk mengetahui pengaruh variabel faktor motivasi, disiplin kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan Sunsri House Of Jewelry yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel (*sampling*) menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *sampling* jenuh karena populasi yang digunakan relatif kecil. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.14

Hasil Penelitian Analisis Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.073	2.267		1.355	0.185
Motivasi	0.327	0.417	0.296	3.305	0.003
Disiplin Kerja	0.266	0.337	0.268	2.790	0.036
Beban Kerja	-0.866	0.235	-0.526	-3.687	0.001
R					0,810
R Square					0,656
Adjusted R Square					0,623
F Statistic					19,740
Signifikansi F					0,000 ^b

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 5.14, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.073 + 0.327X_1 + 0.266X_2 - 0.866X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Vol 5 Nomor 1 Januari 2024

Nilai $b_1 = 0.327$ menunjukkan bahwa, Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry.

Nilai $b_2 = 0.266$ menunjukkan bahwa, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry

Nilai $b_3 = -0.866$ menunjukkan bahwa, Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry

2. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.14 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,810. Besarnya nilai R 0,810 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 5.14 di atas, diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,623 atau sebesar 62,3%. Dengan demikian besarnya pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,3% sedang sisanya 100% - 62,3% = 37,7% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji T

Hasil uji t pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan terlihat pada Tabel 5.14 dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap

- kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry.
- b. Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,036 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry
 - c. Hasil uji t pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,327 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,014 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Wursanto (2015) menyatakan motivasi merupakan sebuah dorongan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk

berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi, agar memberikan adil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Pentingnya motivasi menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahid (2020), Daulay (2020), Anam (2018), Ekhsan (2019) didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,266 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,036 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin

karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2015:193). Disiplin kerja merupakan sikap yang diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra,dkk (2023), Ramdhani (2023) didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar $-0,866$ serta nilai signifikan uji t sebesar $0,001$ yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Munandar (2014:20) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan

terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Prasetyo (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja

karyawan pada Sunsri House Of Jewelry.

3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan pada Sunsri House Of Jewelry.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada Sunsri House Of Jewelry berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada motivasi yaitu indikator Fasilitas Kerja. Adapun saran yang bisa diberikan kepada pimpinan Sunsri House Of Jewelry yaitu bisa meningkatkan fasilitas kerja yang memadai untuk para karyawan sehingga para karyawan bisa bekerja dengan maksimal.
2. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada disiplin kerja yaitu pada indikator Ketaatan pada peraturan kerja. Adapun saran yang bisa diberikan kepada pimpinan Sunsri House Of Jewelry yaitu untuk mampu menerapkan sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan sehingga nantinya terbentuk karyawan yang disiplin

dalam bekerja dan mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

3. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada beban kerja yaitu pada indikator Beban Fisik. Adapun saran yang bisa diberikan kepada pimpinan Sunsri House Of Jewelry yaitu kedepannya bisa memberikan beban kerja yang tidak berlebihan kepada karyawan terutama beban kerja fisik seperti mengangkat bahan produksi yang berat dan lainnya agar nantinya karyawan tidak mengalami cedera saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

- pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Dharmanegara. 2017. *Penganggaran Perusahaan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Daulay, N., & Hikmah, H. (2020). Retracted: Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1), 13-18.
- Dessler. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti. 2012. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo*. thesis. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341-349.
- Munandar. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13-19.
- Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 4(2), 24851.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan

- Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Maulana. 2015. *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*. *Jurnal Universitas Negeri Semarang, Vol.1, No.21, pp. 1-49*.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mudayana, Ahmad Ahid. "Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul." *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan* 4.2 (2020): 24851.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work life balance (studi kasus pt. telkom indonesia regional v). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1-9.
- 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).
- Ruhiya, M. N., Affandi, H. A., & Mulyaningrum, S. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Insan Sandang Internusa Pada Divisi Weaving Kabupaten Sumedang (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Ramdhani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delta Multi Hade Sukses. *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, 15(1), 1-17.
- Sinaga. 2020, I. K., Wiranatha, A. S., & Yoga, I. W. G. S. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Agroindustri ISSN*, 2503, 488X.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

- CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Sani. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uin Malang: Maliki Press.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscientia*, Vol.6, No.1, pp. 1-44.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Siswanto. 2018. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.