

## PENGARUH DISIPLIN, KONFLIK KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI ART SUPPLIES DENPASAR

Ni Putu Erik Widiastuti<sup>1</sup>, Ni Nyoman Ari Novarini<sup>2</sup>, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>npterikwidiastuti@gmail.com

### ABSTRACT

*Employees are human resources (HR) which is an important asset that controls the success or failure of a company. Every organization wants and strives to get quality human resources to be able to achieve and realize the goals of the organization. This study aims to determine the effect of discipline, work conflict, and workload on employee performance at PT. Bali Art Supplies Denpasar with a total sample of 45 employees. The sampling technique used is saturated sampling method. Data collection methods used are observation, interviews, documentation and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bali Art Supplies Denpasar. The better the work discipline that exists at PT. Bali Art Supplies Denpasar, the better the employee performance. Work conflict has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bali Art Supplies Denpasar. Increasing work conflict in companies will raise employee morale to be better than other employees and be able to improve employee performance. Workload has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bali Art Supplies Denpasar. The existence of a balanced loading intensity between the existing work and the workforce will be able to improve employee performance.*

*Keywords: Discipline, Work Conflict, Workload, Employee Performance*

### I. PENDAHULUAN

Karyawan adalah sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang mengendalikan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu untuk bisa mencapai dan mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimiliki karena keberadaannya tidak dapat tergantikan oleh sumber daya lain. Meskipun perkembangan teknologi saat ini sangat pesat, tanpa adanya sumber daya manusia semua tidak akan ada artinya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang bermutu, kreatif dan

berkualitas, segala teknologi yang ada saat ini tidak akan ditemukan (Simamora, 2013).

PT. Bali Art Supplies Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail. Produk yang dijual antara lain alat lukis, *stationary*, *craft*, dan *framing*. Perusahaan ini memiliki beberapa cabang yang tersebar di Bali. Salah satu cabang terbesarnya terletak di Denpasar PT. Bali Art Supplies. Perkembangan dari perusahaan ini berjalan dengan baik tidak terlepas karena peran dari manajemen PT. Bali Art Supplies yang baik. PT. Bali Art Supplies Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail. Produk yang dijual antara lain alat

lukis, *stationary*, *craft*, dan *framing*. Perusahaan ini memiliki beberapa cabang yang tersebar di Bali. Salah satu cabang terbesarnya terletak di Denpasar PT. Bali Art Supplies. Perkembangan dari perusahaan ini berjalan dengan baik tidak terlepas karena peran dari manajemen PT. Bali Art Supplies yang baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian Manajer PT. Bali Art Supplies Denpasar, terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Disamping itu terjadinya pelanggaran akan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan mengakibatkan terjadinya konflik diantara karyawan satu dengan karyawan lainnya yang membuat semakin banyaknya beban kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai visi dan misi dari perusahaan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah disiplin. Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan demi kelancaran perusahaan. Menurut Febrianti (2017), disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Diketahui tingkat keterlambatan karyawan rata-rata sebesar 31,3%. Data tersebut mengidentifikasi tingkat absensi pada PT. Bali Art Supplies Denpasar dari bulan Januari s/d Desember 2021. Berdasarkan data tersebut tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi di bulan Januari yaitu 30 orang, sedangkan tingkat kehadiran paling rendah terjadi di bulan oktober yaitu sebesar 11 orang. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Desember sebesar 16 orang dengan presentase 61,54%,

sedangkan tingkat keterlambatan paling rendah terjadi pada bulan November sebesar 3 orang dengan presentase 11,54%. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar. Menurut Mudiarta, dkk (2001:93) menyatakan bahwa rata-rata absensi 20-30% perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 30% menunjukkan semangat kerja yang buruk di dalam suatu perusahaan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik kerja. Menurut Piana (2017), konflik adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi dengan organisasi lain, diantara berbagai bidang dalam sebuah organisasi, maupun diantara anggota di dalam suatu bagian tertentu dalam organisasi. Perbedaan-perbedaan sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang pada akhirnya akan menimbulkan konflik dalam perusahaan. Konflik yang biasanya terjadi di PT. Bali Art Supplies ini disebabkan oleh rasa kurang puas terhadap kinerja dari rekan kerjanya.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Pencapaian pendapatan dari PT. Bali Art Supplies dari bulan Januari s/d Desember 2021. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada bulan Februari s/d Desember 2021 PT. Bali Art Supplies mengalami penurunan pendapatan. Dapat dilihat pada bulan

Januari PT. Bali Art Supplies mengalami peningkatan sebesar 1,61% dari target yang ditentukan. Penurunan pendapatan tertinggi terjadi di bulan September sebesar - 27,26% dari target yang ditentukan. Penurunan pendapatan tersebut tentunya disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tingkat disiplin yang rendah, beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan serta adanya konflik antar karyawan yang dapat menyebabkan terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, makapenulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BaliArt Supplies Denpasar”**.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi ssecara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan

dapat diukur (Wibowo, 2017).

### 2.2 Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013:193). Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan- peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. (Sinungan, 2009:145).

### 2.3 Konflik Kerja

Konflik kerja biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi maupun struktur dalam organisasi. Konflik kerja adalah segala macam interaksi berupa pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak atau lebih yang terjadi di lingkungan kerja (Ruliana, 2017). Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya (Ruliana, 2017). Menurut Piana (2017), konflik adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi dengan organisasi lain, diantara berbagai bidang dalam sebuah organisasi, maupun diantara anggota di dalam suatu bagian tertentu dalam organisasi.

### 2.4 Beban Kerja

Menurut Munandar (2010:383) Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus pada waktu tertentu. Sehubungan dengan beban kerja seseorang yang bersifat mental dan fisik, maka setiap karyawan mempunyai tingkat beban kerja yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan, yang dapat menyebabkan terjadi *over stress*, sebaliknya jika intensitas pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan timbulnya rasa bosan dan kejenuhan atau *understress* pada karyawan. Oleh karena itu perlu adanya keseimbangan tingkat intensitas pembebanan diantara kedua batas tersebut dan antara individu yang satu dengan yang lainnya berbeda.

### 2.5 Kinerja Karyawan

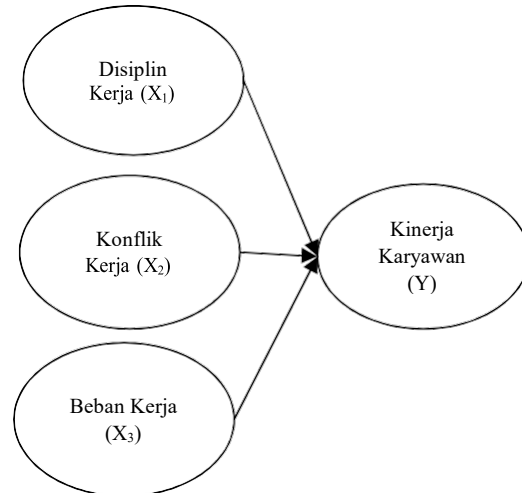
Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasilkerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

## III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Berpikir

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1 Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

### 3.2 Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>2</sub>: Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>3</sub>: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## IV. METODE PENELITIAN

### 4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT. Bali Art Supplies Denpasar yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol, No. 434, Denpasar. Berdasarkan variabel penelitian ini maka dapat diuraikan objek penelitiannya adalah disiplin, konflik, beban kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner.

### 4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Hipotesis diuji dengan analisis regresi berganda untuk menganalisis variabel independent terhadap

variabel dependent dengan menggunakan Program *Statistical Pockage Sosial Science Version 25.0 for window*.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Konflik Kerja

X<sub>3</sub> = Beban Kerja

$\alpha$  = Konstanta Regresi

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi X<sub>2</sub>

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi X<sub>3</sub>

e = Error

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja, konflik kerja, beban kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel karakteristik disiplin kerja sebesar 0,821, konflik kerja sebesar 0,801, beban kerja sebesar 0,907, dan kinerja karyawan sebesar 0,834. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### 5.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,122 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan

bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu disiplin kerja, konflik kerja dan beban kerja > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial.

Disiplin kerja sebesar 0,308, konflik kerja sebesar 0,227 dan beban kerja sebesar 0,826. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

### 5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	1,815	2,010	0,051
Disiplin Kerja	0,314	2,271	0,028
Konflik Kerja	0,278	3,368	0,002
Beban Kerja	0,548	5,464	0,000
R			0,952
R Square			0,907
Adjusted R Square			0,900
F Statistic			132,907
Signifikansi F			0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data di olah (2022)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:  
 $Y = 1,815 + 0,314X_1 + 0,278X_2 + 0,548X_3$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* 1,815 menunjukkan bahwa apabila nilai dari disiplin kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Art Supplies Denpasar akan meningkat sebesar 1,815 satuan.

$b_1 = +0,314$  Nilai koefisien regresi sebesar 0,314, menunjukkan bahwa jika disiplin kerja ( $X_1$ ) meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar.

$b_2 = +0,278$  Nilai koefisien regresi sebesar 0,278, menunjukkan bahwa jika konflik kerja ( $X_2$ ) meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Artinya setiap peningkatan konflik kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar.

$b_3 = +0,549$  Nilai koefisien regresi sebesar 0,549, menunjukkan bahwa jika beban kerja ( $X_3$ ) meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Artinya setiap peningkatan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar.

#### 5.4 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,952. Besarnya nilai R 0,952 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar.

#### 5.5 Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diperoleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,900 atau sebesar 90,0%. Hal ini berarti variasi hubungan disiplinkerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar adalah sebesar 90,0% sedangkan sisanya sebesar 10,0% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

#### 5.6 Uji F

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 132,907 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak atau fit untuk menguji data selanjutnya.

#### 5.7 t (t-test)

Hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan:

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,271 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,028 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
- 2) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel konflik kerja sebesar 3,368 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

- 3) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel beban kerja sebesar 5,464 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## 5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,271 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,028 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik yang diindikasikan oleh indikator disiplin kerja yang ada pada PT. Bali Art Supplies Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syafira (2017), Prasetyo, dkk. (2019) dan Sudarwati (2019), menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2) Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,368 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa konflik

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat yang diindikasikan oleh indikator konflik kerja di PT. Bali Art Supplies Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan konflik kerja pada perusahaan akan membangkitkan semangat kerja karyawan untuk lebih baik dari karyawan lainnya, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Setiyo (2021), Yani, dkk (2021), dan Syuhada, dkk (2021) menemukan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,464 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat yang diindikasikan oleh indikator beban kerja yang ada di PT. Bali Art Supplies Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadi, dkk (2019), Priyono (2019), Sheila (2019) serta Sulastri dan Onsardi (2020), menemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## VI. PENUTUP

### 6.1 Simpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar. Semakin baik disiplin kerja yang ada pada PT. Bali Art Supplies Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- 2) Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar. Peningkatan konflik kerja pada perusahaan akan membangkitkan semangat kerja karyawan untuk lebih baik dari karyawan lainnya dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar. Adanya intensitas pembebanan yang seimbang antara pekerjaan yang ada dengan tenaga kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### 6.2 Keterbatasan dan Saran

#### 1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- b) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu disiplin kerja, konflik kerja dan beban kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain.

#### 2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai

berikut:

- a) Disarankan pimpinan PT. Bali Art Supplies Denpasar mampu sanksi dan arahan yang tegas kepada pegawai yang tidak hadir dan tidak pulang bekerja tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar.
- b) Disarankan pimpinan PT. Bali Art Supplies Denpasar mampu menyelaraskan perbedaan tujuan yang timbul antar karyawan seperti visi yang berbeda dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada PT. Bali Art Supplies Denpasar.
- c) Disarankan pimpinan PT. Bali Art Supplies Denpasar tidak membebani karyawan target kerja yang terlalu tinggi dan mengarahkan karyawan agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bali Art Supplies Denpasar.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Febrianti. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Guan Chong Berhad Cocoa Indonesia*. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.
- Hadi, K., & Hidayah, B. N. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimas Bintang Pratama. *Jurnal Ilmiah Valid*, Vol. 16 No. 2.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*.



- Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Munandar. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Pres.
- Novarini, N. N. A., Anggreni, P. A.I., & Sujana, I. W. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *EMAS*, Vol. 3 (200-2013).
- Piana, D. H. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*. Palembang: Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Priyono, A., A. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kampoeng Sejahtera. *Jurnal Riset Manajemen*, 8 (06).
- Ruliana. 2017. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Human Relations Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Cakrawan Furnindo Utama Semarang. *Tesis USM*.
- Saraswati, N. P. A. S., Purwati, N. L. P., & Widnyani, A. A. D. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. *Jurnal Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali*.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4 No. 3 (217-230).
- Setiyo, H. 2021. Pengaruh Konflik, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang. *Universitas Tridinanti*.
- Sheila, S. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Simamora. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sinungan. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarwati. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
- Sulastri, & Onsardi. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen SD Falkutas Ekonomi Universitas Slamet*

*Riyadi Surakarta.*

- Syafira, N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal System Eko dan Bisnis*, Vol. 8 No. 4.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. 2021. Pengaruh Konflik dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2).
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Yani, A., Hartony, D., & Saputra, R. W. 2021. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Barito Kuala. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol. 5 No. 3.