

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GUMUH SARI REKREASI KABUPATEN BADUNG

I Nyoman Asna Karmana¹⁾, Ni Made Dwi Puspitawati²⁾, Ni Luh Gede Putu Purnawati³⁾

¹²³⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: asnakarmana03@gmail.com

ABSTRACT

A company, whether it is government-owned or private, wants maximum achievement related to increasing optimal performance results. This research aims to determine the effect of workload, work discipline and job satisfaction on employee performance. This research was conducted at PT Mitra Krida Mandiri in Badung Regency. The population and sample in this research were employees of PT Gumuh Sari Rekreasi Badung Regency, totaling 40 people as research respondents. The sampling method in this research is the saturated sampling method. Data collection was carried out through documentation, interviews and questionnaire methods. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using the SPSS version 26 program. Based on the results of the analysis, this research shows that workload has a negative and significant effect on employee performance, which means that the more the workload increases, the performance at PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung will experience a decline. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, which means that the better the work discipline, the performance at PT Gumuh Sari Rekreasi Badung Regency will increase. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, which means that the better the job satisfaction, the performance at PT Gumuh Sari Rekreasi Badung Regency will increase.

Keywords: Workload, Work Discipline and Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan baik perusahaan itu milik pemerintah ataupun swasta menginginkan pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, salah satu hal penting yang menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang proaktif seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diperlukan, karena bagi perusahaan dari semua faktor produksi yang ada, faktor sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan dan mengoptimalkan kinerja karyawannya. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Marwansyah (2019); Rahayuni, *et al.* (2022); Rahayu, *et*

al. (2022); Budiana, *et al.* (2021) kinerja merupakan suatu pencapaian atau prestasi seseorang yang berkaitan dengan tugas-tugas diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja (Kartanto, 2019). Menurut Tarwaka (2019) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020), Kaope dan Sundari (2021) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrajaya (2022) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat beban kerja maka kinerja akan mengalami

penurunan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siburian, et al, (2021) dan Aturrizki, et al, (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat beban kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Selain beban kerja, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Muslimat dan Wahid, 2021). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2020), Hartono dan Kusuma (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Samsi dan Sudrartono (2021) serta Muslimat dan Wahid (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan, et al (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Endra, 2022). Menurut Sutrisno (2019); Dewi, et al. (2023) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiyanto (2020) dan Paparang, et al (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Rinika dan Rustam (2021), Endra (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno (2021); Adhika, et al. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa penurunan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian kepegawaian PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung, karyawan tidak dapat memenuhi target sebagaimana yang telah ditentukan. Hal ini mengakibatkan terjadinya *turnover intention* yang meningkat dialami oleh Gumuh Sari Rekreasi. Tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan untuk mengidentifikasi adanya suatu masalah yang mendasar pada suatu perusahaan. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan sehingga tercapainya kinerja yang baik dalam. Konsep dasarnya yaitu

seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Permatasari, 2021).

2) Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2019) 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.

3) Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2019) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

4) Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja.

5) Kepuasan Kerja

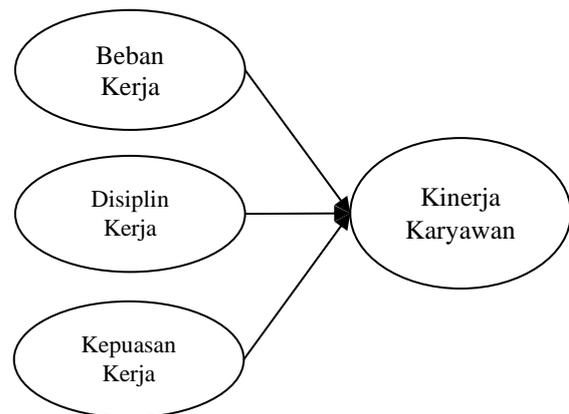
Menurut Sutrisno (2019) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang

diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa sertavseperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan maa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Hussein, 2019).

6) Hipotesis

Adapun model penelitian pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Hipotesis

- H₁: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.
- H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung yang beralamat di Jalan Tegal Gumuh No.9, Darmasaba, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali 80352. Alasan memilih PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung sebagai lokasi penelitian karena, berkaitan dengan fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100. Metode pengumpulan data dilakukan melalui, dokumentasi, wawancara, dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel beban kerja, disiplin kerja, kepuasan 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* > 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel yakni beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas

0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Analisis Inferensial

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung secara parsial disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	9,992	5,957	0,000
Beban Kerja	-0,570	-5,483	0,000
Disiplin Kerja	0,353	3,467	0,001
Kepuasan Kerja	0,488	5,607	0,000

Sumber: Data di olah (2023)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 9,992 - 0,570X_1 + 0,353X_2 + 0,488X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$b_1 = 0,570$, berarti apabila beban kerja (X_1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan.

$b_2 = 0,353$, berarti apabila disiplin kerja (X_2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,488$, berarti apabila kepuasan kerja (X_3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

2) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

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

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,242; 0,110 dan 0,416 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu absolute error, sehingga bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,661	26,388
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data di olah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,829 yang berada pada rentang 0,80-1,000, artinya bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.

4) Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 3
Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted* R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,661	26,388
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data di olah (2022)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, diperoleh nilai determinasi sebesar 0,661 atau 66,1% artinya beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 66,1% mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan 33,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5) Uji F

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277,281	3	92,427	26,388	,000
	Residual	126,094	36	3,503		
	Total	403,375	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja						

Sumber: Data di olah (2022)

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti ada pengaruh secara simultan dari variabel beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.

6) Uji t (t-test)

Tabel 5
Hasil Uji F

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	9,992	5,957	0,000
Beban Kerja	-0,570	-5,483	0,000
Disiplin Kerja	0,353	3,467	0,001
Kepuasan Kerja	0,488	5,607	0,000

Sumber: Data di olah (2022)

Pengujian t-test terlihat pada Tabel 5 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.10 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -5,483 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,467 dengan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 5.10 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,607 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

7) **Pembahasan Hasil Penelitian**

a) **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan semakin meningkat beban kerja, maka kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Tarwaka (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kartanto (2019), Sulastri dan Onsardi (2020) serta Kaope dan Sundari (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila beban kerja karyawan semakin menurun maka akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

b) **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin meningkat disiplin kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin

karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Untuk mendapatkan hasil kerja dapat tercapai secara maksimal maka karyawan harus mempunyai kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Handayani (2020), Hartono dan Kusuma (2020), Samsi dan Sudrartono (2021), Muslimat dan Ab Wahid (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

c) **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung. Jadi semakin meningkat kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sudyanto (2020), Paparang, et al (2021), Rinika dan Rustam (2021), Endra (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

SARAN

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

- 1) Disarankan kepada pimpinan sebaiknya membimbing karyawan agar mampu untuk mengambil

keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga, apabila karyawan mampu melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan maka pimpinan wajib memberikan tambahan upah kerja ekstra, sehingga kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung juga akan meningkat.

- 2) Disarankan kepada pimpinan sebaiknya memberikan sanksi tegas kepada karyawan seperti karyawan tidak bias melakukan klaim uang kerja ekstra apabila menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama, sehingga akan meningkatkan disiplin kerja dan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.
- 3) Disarankan kepada pimpinan sebaiknya membimbing karyawan agar senantiasa mampu mencapai prestasi kerja yang baik agar tidak terjadi pemotongan pendapatan, sehingga karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.
- 4) Disarankan kepada pimpinan sebaiknya melakukan evaluasi manajemen kerja secara rutin agar pimpinan mengetahui keluh kesah karyawan dalam pencapaian target kerja, sehingga karyawan merasa nyaman untuk tetap bekerja karena pendapatnya didengar oleh pimpinan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.
- 5) Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambahkan

variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. 2022. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Counter Handphone Oppo di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(05), 73-86.
- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. 2022. Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2).
- Dewi, I. G. A. M., Rajiani, I., Riana, I. G., Puspitawati, N. M. D., Muafi, M., & Rihayana, I. G. 2023. Women's Risk-Taking Behaviour during COVID-19 Pandemic: Will Work-Family Enrichment and Work Satisfaction Prevent Turnover Intention?. *Administrative Sciences*, 13(3), 67.
- Endra, T. S. S. 2022. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 12-20.
- Fitri, I. K., & Endratno, H. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel

- Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276-293.
- Handayani, R. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166-178.
- Hartono, W., & Kusuma, M. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah eEkonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205-214.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hussein, Fattah. 2019. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera.
- Indrajaya, Y. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(1), 73-82.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, 1(3), 1-12.
- Kaope, R. W., & Sundari, O. 2021. The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance at KSU Islah Citra Mandiri Ampel Boyolali. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 4(2), 147-159.
- Kartanto, L. 2019. Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance at Tax Consultant Office Lucky Kartanto and Partners in Sidoarjo. In *Program and Abstract Book 8th International Borneo Business Conference*, 1(2), 53-53.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muslimat, A., & Wahid, H. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120-127.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Permatasari, J. 2021. Work climate and employee performances: a literature observation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(2), 184-195.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Rinika, V., & Rustam, T. A. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Perdana LLOYD Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(2).
- Samsi, M. R. N., & Sudrartono, T. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Penjualan Wifi Indihome Phoenix 2P di PT Kreativa Surya Pratama Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(3), 292-310.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak

- Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370-377.
- Sudiyanto, T. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93-115.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. 2020. Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Tarwaka. 2019. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.