

OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI PENINGKATAN MOTIVASI DISIPLIN DAN PENGELOLAAN BEBAN KERJA DI KARUNIA SEJAHTERA GROUP BALIKPAPAN

Felix Kurniawan Ong¹; Asriandi²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan^{1,2}

Email : felixkurniawaan@gmail.com¹; asriandi@stiebalikpapan.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisa hubungan motivasi, disiplin, serta beban kerja kepada kinerja karyawan di Karunia Sejahtera Group Balikpapan. Metode dalam penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis regresi linier berganda. Populasi sekaligus sampel jenuh pada penelitian ini sebanyak 31 karyawan tingkat staff. Dari pengujian hipotesis memperlihatkan bahwasanya disiplin serta motivasi berdampak signifikan serta positif kepada kinerja karyawan, dilain sisi beban kerja berdampak negatif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi; Disiplin; Beban Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the relationship between motivation, discipline, and workload on employee performance at Karunia Sejahtera Group Balikpapan. The method in this research applies a quantitative approach through multiple linear regression analysis techniques. The population and the saturated sample in this study consisted of 31 staff-level employees. From the hypothesis testing, it shows that discipline and motivation have a significant and positive impact on employee performance, while on the other hand, workload has a negative and significant impact on employee performance.

Keywords : Motivation; Discipline; Workload; Employee Performance

PENDAHULUAN

Balikpapan merupakan salah satu kota di Kalimantan Timur yang menjadi pusat ekonomi penting di kawasan tersebut dan terus mengalami perkembangan yang signifikan terutama di sektor industri migas, pertambangan, dan logistik. Perkembangan ini semakin terdorong dengan adanya proyek strategis nasional yaitu Refinery Development Master Plan (RDMP) dan pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN) yang menciptakan kebutuhan akan suplai jasa serta barang yang mempunyai kualitas dengan jumlah yang besar. Sebagai salah perusahaan penyedia barang dan jasa, Karunia Sejahtera Group Balikpapan turut berperan dalam menyediakan jasa serta barang yang mempunyai kualitas dalam rangka mendukung kelancaran operasional di berbagai sektor industri. Dengan aktivitas yang cukup intens, Karunia Sejahtera Group

Balikpapan menghadapi tantangan berupa keterbatasan jumlah karyawan yang dapat direkrut karena berkaitan dengan sumber daya keuangan perusahaan yang juga terbatas. Di sisi lain, perusahaan terus mengalami perkembangan sehingga diperlukan optimalisasi kinerja karyawan untuk memaksimalkan produktivitas perusahaan dengan jumlah karyawan yang terbatas.

Kinerja karyawan adalah upaya yang dilaksanakan karyawan melalui proses guna mencapai tujuan organisasi (Prasetyo & Marlina, 2023). Dengan memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal maka perusahaan akan memiliki produktivitas yang tinggi. Dalam upayanya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, Karunia Sejahtera Group Balikpapan mengalami permasalahan kurangnya motivasi dan disiplin karyawan serta peningkatan beban kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Berdasarkan data internal perusahaan periode 2022-2024 yang menunjukkan penilaian kinerja karyawan dengan 5 indikator (kuantitas, kualitas, kerja sama, problem solving, ketepatan waktu), indikator kualitas pada penilaian kinerja karyawan turun 7%, indikator kuantitas turun 6%, dan indikator ketepatan waktu turun 5%. Hal ini mencerminkan pentingnya peran motivasi, disiplin, dan pengelolaan beban kerja yang baik dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan faktor yang mendorong perilaku dalam bekerja dan sejauh mana suatu individu berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Nurdin & Djuhartono, 2021). Motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas serta tanggungjawabnya secara baik sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang optimal. Melalui motivasi yang tinggi, karyawan bisa lebih bersemangat serta cenderung akan lebih totalitas dalam melakukan pekerjaannya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan. Susi Pandjaitan, selaku kepala HRD Karunia Sejahtera Group Balikpapan selama wawancara pra penelitian, mengatakan bahwa sebagian besar karyawan tingkat staff di Karunia Sejahtera Group Balikpapan memiliki permasalahan motivasi karena kurangnya peluang pengembangan karir. Di sisi lain, volume pekerjaan terus meningkat namun pekerjaan cenderung terasa monoton sehingga karyawan merasa jenuh, yang kemudian menyebabkan motivasi menurun.

Selain motivasi, disiplin juga berperan penting untuk mencapai kinerja karyawan secara optimal. Disiplin merupakan faktor penting bagi karyawan dalam dalam

mendukung keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dengan indikator utama yang terletak pada ketepatan waktu (Rasyid & Febriana, 2022). Selaras dengan penurunan indikator ketepatan waktu pada data penilaian kinerja karyawan, data absensi perusahaan selama periode Oktober-Desember 2024 menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan mencapai 12,9% dari total karyawan tingkat staff. Fenomena ini menunjukkan kurangnya disiplin atau kepatuhan karyawan khususnya dalam hal ketepatan waktu.

Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, faktor penting yang tidak dapat diabaikan yaitu pengelolaan beban kerja karyawan. Beban kerja merupakan jumlah tugas atau aktivitas dalam jangka waktu tertentu yang harus diselesaikan oleh karyawan (Nabila & Syarvina, 2022). Menurut pernyataan Susi Pandjaitan, selaku kepala HRD Karunia Sejahtera Group Balikpapan dalam wawancara pra penelitian mengatakan hasil survei internal perusahaan menunjukkan bahwa sekitar 55% karyawan merasa kewalahan dengan volume pekerjaan yang terus meningkat. Dampak dari peningkatan beban kerja ini terbukti dengan fenomena penurunan indikator kualitas dan indikator kuantitas pada penilaian kinerja karyawan. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja karyawan agar produktivitas karyawan tidak justru mengalami penurunan.

Penelitian ini didasarkan pada kesenjangan antara penelitian sebelumnya yang meneliti beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Agustin & Winarningsih (2019) menemukan motivasi berdampak signifikan kepada kinerja karyawan. Di sisi lain, temuan dari Rizaldy & Suhermin (2023) mendapatkan hasil yang berbeda, yaitu motivasi berdampak tidak signifikan kepada kinerja karyawan. Temuan dari Puspita & Widodo (2020) menemukan disiplin berdampak signifikan kepada kinerja karyawan. Di sisi lain, temuan dari Rafi, Sarboini, & Ikhbar (2022) menemukan hasil yang berbeda, yaitu disiplin berpengaruh tidak signifikan kepada kinerja karyawan. Temuan Wahyuni & Irfani (2019) mendapatkan hasil bahwasanya beban kerja berdampak negatif serta signifikan kepada kinerja karyawan. Di sisi lain, berbeda dengan penelitian Sari & Feronika (2019) menemukan bahwasanya beban berdampak positif serta tidak signifikan kepada kinerja karyawan. Adanya kesenjangan penelitian ini memberi ruang bagi penelitian ini untuk meneliti lebih lanjut dengan tujuan

mengetahui peran motivasi, disiplin dan pengelolaan beban kerja dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Adha, Komariah, & Hafidzi (2019) menyatakan bahwasanya kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, yang dipengaruhi dari faktor internal karyawan, serta faktor eksternal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Indikator kinerja karyawan mencakup kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan kerja, tingkat kerapian pekerjaan, serta ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi

Menurut Farisi, Irnawati, & Fahmi (2020) motivasi merupakan kerelaan atau kemauan untuk memberikan usaha terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh sejauh mana kebutuhan suatu individu dapat terpenuhi. Indikator motivasi mencakup balas jasa, kondisi kerja, prestasi kerja, pengakuan atasan, serta fasilitas kerja.

Disiplin

Menurut Saleh & Utomo (2018) disiplin adalah kesadaran seseorang yang tumbuh melalui suatu proses dalam menggapai tujuan organisasi, melalui menaati peraturan yang ada. Indikator disiplin meliputi tingkat kehadiran, ketaatan kepada peraturan kerja, etika kerja, serta tingkat kewaspadaan.

Beban Kerja

Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti (2022) menyatakan bahwasanya beban kerja merupakan tanggung jawab dan target yang harus dipenuhi seorang karyawan, yang dapat memunculkan tekanan dan berpotensi menghambat optimalisasi kinerja karyawan. Indikator beban kerja meliputi standar pekerjaan, kondisi pekerjaan, serta target yang harus dicapai.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada pendapat Ernika (2016), motivasi yaitu suatu dorongan yang membangkitkan semangat kerja karyawan agar mereka bekerja dengan maksimal, menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan mereka demi mencapai tujuan

perusahaan. Motivasi memiliki peranan yang penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Ketika karyawan bermotivasi tinggi, karyawan tersebut akan mempunyai semangat yang tinggi, lebih giat dalam bekerja, dan cenderung akan berorientasi pada hasil yang terbaik sehingga hal tersebut bisa mendorong karyawan untuk memiliki kualitas kerja yang baik sesuai atau bahkan melebihi yang diharapkan oleh perusahaan. Hubungan motivasi dan kinerja karyawan selaras pada temuan dari Mulyeni dkk. (2023) menyatakan motivasi berdampak secara signifikan serta positif kepada kinerja karyawan. H₁: Motivasi berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Syafrina (2017) disiplin adalah sikap seorang karyawan dalam menghormati, menghargai, dan mematuhi beberapa peraturan yang berlaku di perusahaan secara tertulis bahkan tidak tertulis dengan kesediaan menerima sanksi dan kesanggupan menjalani hukuman jika melanggar. Faktor kunci dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal salah satunya adalah disiplin. Dengan disiplin yang baik, karyawan akan patuh terhadap peraturan perusahaan, mengerjakan tanggung jawabnya dengan tepat waktu, bekerja dengan profesionalitas tinggi sehingga hal-hal tersebut akan mendorong karyawan memiliki kinerja yang optimal dan dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Hubungan disiplin dan kinerja karyawan selaras pada temuan Nurhalizah & Oktiani (2024) menyatakan disiplin berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

H₂: Disiplin berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu dari pendapat Yaso dkk. (2023), beban kerja yaitu seluruh hal yang mempunyai kaitannya kepada tugas, tanggung jawab, serta tuntutan yang harus diselesaikan seorang karyawan sesuai tujuan perusahaan, dimana beban kerja mempunyai dampak kepada kinerja karyawan. Pengelolaan beban kerja menjadi sangat krusial dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebih, jikalau tidak diatur secara baik, bisa membuat karyawan mengalami kelelahan fisik maupun mental dan bahkan dapat menyebabkan stress pada karyawan. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan, peningkatan kesalahan dalam pekerjaan dimana ini tentu akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan selaras dengan hasil penelitian

Indrayana & Putra (2024) yang menyatakan bahwasanya beban kerja berdampak negatif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

H₃: Beban kerja berdampak negatif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki *independent variable* berupa kinerja karyawan serta *dependent variable* berupa motivasi, disiplin, dan beban kerja. Metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data primer diterapkan pada penelitian ini. Kuesioner mempergunakan pengukuran skala likert positif untuk variabel motivasi dan disiplin serta skala likert negatif untuk variabel beban kerja. Penelitian dilakukan di Karunia Sejahtera Group Balikpapan dengan objek karyawan staff berjumlah 31 orang yang menjadi populasi sekaligus sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengujian data dilaksanakan melalui beberapa pengujian di antaranya uji instrumen, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi serta determinasi, maupun uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Instrumen

Pengujian dilakukan terhadap kuesioner yang berperan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dengan tujuan memastikan kuesioner dapat mengukur setiap variabel dalam penelitian dengan tepat. Menurut Sugiyono (2017) kriteria validitas instrumen penelitian yaitu jika nilai $r\text{-hitung} > 0,3$. Dari pengujian validitas mengindikasikan variabel kinerja karyawan, disiplin, motivasi, serta beban kerja bernilai $r\text{-hitung} > 0,3$ sehingga instrumen dinyatakan valid (Tabel 1).

Pengujian dilakukan guna memastikan tingkat keandalan serta konsistensi instrumen penelitian untuk mengumpulkan data penelitian. Menurut Sugiyono (2017) kriteria reliabilitas instrumen penelitian yaitu jika *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Dari pengujian reliabilitas menunjukkan variabel kinerja karyawan, disiplin, motivasi, dan beban kerja bernilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka instrumen dinyatakan reliabel (Tabel 2).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian dilaksanakan untuk memastikan keakuratan model regresi yang digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan nilai *Asymp.Sig.* melebihi 0,05 yang artinya data mempunyai distribusi secara normal. Uji

heteroskedastisitas metode *Glejser* menunjukkan nilai *sig.* semua variabel independen > 0,05 bahwasanya tidak terjadi heteroskedastisitas kepada model regresi. Uji multikolinieritas menunjukkan seluruh *independent variable* punya nilai *tolerance* melebihi 0,1 serta nilai *VIF* dibawah 10 yang bisa diapahmi bahwasanya model regresi tidak ada masalah multikolinieritas (Tabel 3).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilaksanakan untuk mengestimasi nilai *dependent variable* berdasarkan nilai *independent variable* (Mufidah & Basuki, 2023). Berikut model regresi yang disusun berdasarkan nilai pada kolom koefisien B yang terdapat pada Tabel 4:

$$Y = \beta_0(2,073) + \beta(0,368)X_1 + \beta(0,729)X_2 - \beta(0,204)X_3$$

Penjelasan:

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

β = Koefisien Regresi Linier Berganda

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin

X_3 = Beban Kerja

Nilai konstanta (β_0) sebesar 2,073 bahwasanya jikalau *independent variable*, yaitu motivasi, disiplin, serta beban kerja, bernilai nol (0), maka *dependent variable*, yaitu kinerja karyawan, bernilai 2,073. Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi (X_1) β_1 yaitu 0,368 menunjukkan nilai positif atau hubungan searah yang berarti jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, hasilnya kinerja karyawan nantinya bisa mengalami peningkatan yaitu 0,368 dan sebaliknya, melalui asumsi variabel lainnya bersifat konstan. Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X_2) β_2 yaitu 0,729 menunjukkan nilai positif atau hubungan searah yang berarti jika disiplin meningkat sebesar 1 satuan, hasilnya kinerja karyawan nantinya bisa mengalami peningkatan yaitu 0,729 dan sebaliknya, melalui asumsi variabel lainnya bersifat konstan. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_3) β_3 yakni -0,204 menunjukkan nilai negatif atau hubungan berlawanan yang berarti jika beban kerja terjadi peningkatan yaitu mencapai 1 satuan hasilnya kinerja karyawan nantinya bisa mengalami penurunan yaitu 0,204 serta sebaliknya, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

Uji Koefisien Korelasi & Koefisien Determinasi

Uji koefisien korelasi (R) dilakukan untuk mengidentifikasi ada ataupun tidaknya dan seberapa kuat hubungan *independent variable* kepada *dependent variable*. Kemudian uji koefisien determinasi (R^2) dijalankan guna menilai sebesar apa *independent variable* dapat memberi penjelasan dari *dependent variable*. Merujuk dari pengujian di Tabel 4, nilai R pada kolom R yaitu 0,806 yang mengindikasikan bahwasanya *independent variable* (disiplin, motivasi, serta beban kerja) berhubungan “Sangat Kuat” kepada *dependent variable* (kinerja karyawan), sedangkan nilai R^2 pada kolom Adjusted R Squared yaitu 0,611 yang mengindikasikan bahwasanya *independent variable* (beban kerja, disiplin, serta motivasi) bisa menjelaskan *dependent variable* (kinerja karyawan) mencapai 61,1% sedangkan sisanya mencapai 38,9% merupakan variabel lainnya yang tidak ada di penelitian ini.

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Hasil uji hipotesis diinterpretasikan berdasarkan nilai koefisien B , nilai t -hitung, serta nilai *Sig.* yang terdapat dalam tabel 4.

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis 1 memberi pernyataan bahwa motivasi berdampak positif serta signifikan secara parsial kepada kinerja karyawan Karunia Sejahtera Group Balikpapan. Dari pengujian variabel motivasi (X_1) kepada kinerja karyawan (Y) memperlihatkan nilai t -hitung = 2,770 > t -tabel = 2,051 mengindikasikan bahwasanya ada pengaruh motivasi kepada kinerja karyawan, nilai signifikansi = 0,010 < 0,05 yang mengindikasikan bahwasanya pengaruh motivasi secara signifikan kepada kinerja karyawan, dan nilai koefisien B = 0,368 yang menunjukkan arah hubungan positif motivasi kepada kinerja karyawan. Sehingga hasil pengujian mendukung hipotesis 1 dengan mengonfirmasi bahwasanya motivasi berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

Dari temuan penelitian ini mengungkapkan bahwasanya motivasi mempunyai peran penting untuk menaikkan tingkat kinerja karyawan Karunia Sejahtera Group Balikpapan karena jikalau karyawan bermotivasi yang baik maka karyawan tersebut juga bisa memiliki kinerja yang baik. Dengan kata lain, ketika motivasi karyawan terjadi kenaikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut selara

dengan temuan penelitian (Agustin & Winarningsih, 2019) memperlihatkan bahwasanya motivasi memiliki dampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin (X_2) Kepada Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis 2 memberi pernyataan bahwasanya disiplin berdampak positif serta signifikan secara parsial kepada kinerja karyawan Karunia Sejahtera Group Balikpapan. Dari pengujian variabel disiplin (X_2) kepada kinerja karyawan (Y) memperlihatkan bahwasanya nilai t -hitung = 4,662 > t -tabel = 2,051 yang mengindikasikan bahwa ada pengaruh disiplin kepada kinerja karyawan, ditunjukkan dari nilai signifikansi yaitu 0,000 dibawah 0,05 yang menunjukkan pengaruh disiplin yang signifikan kepada kinerja karyawan, dan nilai koefisien $B = 0,729$ yang memperlihatkan arah hubungan positif disiplin kepada kinerja karyawan. Sehingga dari pengujian yang sudah dilakukan mendukung hipotesis 2 dengan mengonfirmasi bahwasanya disiplin memiliki dampak positif maupun signifikan kepada kinerja karyawan.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwasanya disiplin mempunyai peran penting untuk menaikkan tingkat kinerja karyawan Karunia Sejahtera Group Balikpapan karena jika karyawan mempunyai disiplin secara baik maka karyawan tersebut juga akan berkinerja baik. Dengan kata lain, ketika disiplin karyawan terjadi peningkatan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut selaras dengan temuan (Puspita & Widodo, 2020) menjelaskan bahwasanya disiplin memiliki dampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis 3 memberi pernyataan bahwasanya beban kerja berdampak negatif serta signifikan secara parsial kepada kinerja karyawan Karunia Sejahtera Group Balikpapan. Dari pengujian variabel beban kerja (X_3) kepada kinerja karyawan (Y) memperlihatkan bahwasanya nilai t -hitung = -2,680 dengan nilai absolut $|t\text{-hitung}| = 2,680 > t\text{-tabel} = 2,051$ yang mengindikasikan bahwa ada pengaruh beban kerja kepada kinerja karyawan, nilai signifikansi = 0,012 < 0,05 yang memperlihatkan bahwasanya pengaruh beban kerja signifikan kepada kinerja karyawan, serta nilai koefisien $B = -0,204$ yang menunjukkan arah hubungan negatif beban kerja kepada kinerja karyawan. Sehingga hasil pengujian mendukung hipotesis 3 dengan mengonfirmasi bahwasanya beban kerja berdampak negatif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwasanya beban kerja dapat menurunkan kinerja karyawan Karunia Sejahtera Group Balikpapan karena jika karyawan memiliki beban kerja yang berlebih maka karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang kurang baik. Dengan kata lain, ketika beban kerja karyawan terjadi kenaikan maka kinerja karyawan akan menurun. Hal tersebut selaras dengan temuan (Wahyuni & Irfani, 2019) menjelaskan bahwasanya beban kerja memiliki dampak negatif maupun signifikan kepada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Merujuk dari hasil pengujian dan analisis data yang dijalankan, bisa disimpulkan bahwa motivasi serta disiplin berdampak positif maupun signifikan kepada kinerja karyawan, sedangkan beban kerja mempunyai dampak negatif maupun signifikan kepada kinerja karyawan di Karunia Sejahtera Group Balikpapan. Implikasi dari temuan ini yaitu perlunya perusahaan untuk menaikkan tingkat motivasi karyawan dengan pendekatan yang bersifat internal maupun eksternal. Secara internal, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang positif, menyediakan peluang pengembangan karier, serta memberikan pengakuan atas pencapaian kerja. Secara eksternal, perusahaan dapat menerapkan sistem insentif yang adil, seperti bonus kinerja, kenaikan gaji berkala, serta program penghargaan berbasis target kerja.

Kemudian untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan dapat menetapkan aturan dan standar kerja yang jelas serta menegakkan kedisiplinan secara konsisten dan adil. Pemberian sanksi dan penghargaan yang proporsional terhadap perilaku kerja karyawan juga dapat menjadi sarana dalam membentuk disiplin karyawan. Selain itu, manajemen juga perlu meninjau kembali pengelolaan beban kerja karyawan. Evaluasi beban kerja secara rutin, redistribusi tugas, dan rekrutmen tambahan bila diperlukan dapat membantu menyeimbangkan beban kerja. Perusahaan juga dapat memberikan dukungan berupa fasilitas kerja yang memadai serta jadwal kerja yang fleksibel untuk mencegah stres dan kelelahan kerja yang berlebihan. Dengan meningkatkan motivasi dan disiplin yang diikuti dengan pengelolaan beban kerja karyawan secara efektif maka hal ini dapat menjadi faktor kunci secara keseluruhan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di Karunia Sejahtera Group Balikpapan.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang harus diperhatikan, di antaranya jumlah sampel yang terbatas sehingga hasilnya kurang representatif untuk populasi yang

lebih luas, fokus penelitian yang hanya mencakup tiga variabel independen (motivasi, disiplin, dan beban kerja), penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dengan potensi adanya bias, serta jangka waktu penelitian yang terbatas. Dengan demikian, penelitian kedepannya disarankan untuk memperbesar jumlah sampel, menambahkan variabel lain yang relevan, memadukan metode pengumpulan data yang lebih beragam, serta melakukan studi longitudinal guna menangkap dinamika kinerja karyawan secara lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah, N. and Hafidzi, A.H. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), p. 47. Available at: <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Agustin, N.D. and Winarningsih (2019) 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Karya Utama Abadi', 8(C), pp. 1–15.
- Ernika, D. (2016) 'Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda', *eJournal Ilmu Komunikasi*, 4(2), pp. 87–101.
- Farisi, S., Irnawati, J. and Fahmi, M. (2020) 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2). Available at: <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>.
- Indrayana, D.S. and Putra, F.I.F.S. (2024) 'Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), pp. 9–18.
- Mufidah, I.M. and Basuki, H. (2023) 'Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Mengetahui Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Stunting Di Jawa Timur', *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*, 3(3), pp. 51–59.
- Mulyeni, S. et al. (2023) 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), pp. 59–67. Available at: <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>.
- Nabila, V.S. and Syarvina, W. (2022) 'Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania', *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), pp. 2788–2797.
- Nurdin, N. and Djuhartono, T. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *BASKARA Journal of Business & Entrepreneurship*, 3(2), pp. 137–148. Available at: <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>.
- Nurhalizah, S. and Oktiani, N. (2024) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), pp. 197–207. Available at: <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>.
- 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 & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 245–261. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>.
- Prasetyo, E.T. and Marlina, P. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 49–59. Available at: <https://doi.org/10.61715/jmneb.v2i1.78>.
- Puspita, D. and Widodo, S. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), pp. 31–41. Available at: <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>.
- Rafi, F., Sarboini and Ikhbar, S. (2022) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rhottimu Aceh', *Serambi Konstruktivis*, 4(2), pp. 199–205.
- Rasyid, A. rifyald A. and Febriana, A. (2022) 'Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan RSD KRMT Wongsonegoro', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(3), pp. 38–51.
- Rizaldy, M.R. and Suhermin (2023) 'Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adikara Jaya Sentosa', *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12, pp. 1–16.
- Saleh, A.R. and Utomo, H. (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang', *Among Makarti*, 11(1), pp. 28–50. Available at: <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.
- Sitompul, S. and Simamora, F. (2019) 'The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru', *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), pp. 142–153. Available at: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru', *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), pp. 1–12. Available at: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>.
- Wahyuni, R. and Irfani, H. (2019) 'Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang', *Psyche 165 Journal*, 12(1), pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.3>.
- Yaso, I.M.S., Rajindra and Rukhayati (2023) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Palu', *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(2), pp. 90–94. Available at: <https://doi.org/10.56338/jks.v6i2.3291>.

TABEL

Tabel 1. Uji Validitas

Kinerja Karyawan (Y)			Motivasi (X ₁)			Disiplin (X ₂)			Beban Kerja (X ₃)		
r-hitung			r-hitung			r-hitung			r-hitung		
Y.1	0.762	Valid	X _{1.1}	0.568	Valid	X _{2.1}	0.411	Valid	X _{3.1}	0.602	Valid
Y.2	0.712	Valid	X _{1.2}	0.501	Valid	X _{2.2}	0.424	Valid	X _{3.2}	0.678	Valid
Y.3	0.512	Valid	X _{1.3}	0.377	Valid	X _{2.3}	0.611	Valid	X _{3.3}	0.845	Valid
Y.4	0.514	Valid	X _{1.4}	0.516	Valid	X _{2.4}	0.638	Valid	X _{3.4}	0.706	Valid
Y.5	0.702	Valid	X _{1.5}	0.417	Valid	X _{2.5}	0.406	Valid	X _{3.5}	0.787	Valid
Y.6	0.629	Valid	X _{1.6}	0.407	Valid	X _{2.6}	0.437	Valid	X _{3.6}	0.761	Valid
Y.7	0.516	Valid	X _{1.7}	0.630	Valid	X _{2.7}	0.392	Valid	X _{3.7}	0.610	Valid
Y.8	0.545	Valid	X _{1.8}	0.518	Valid	X _{2.8}	0.510	Valid	X _{3.8}	0.724	Valid

Y.9	0.478	Valid	X ₁ .9	0.422	Valid	X ₂ .9	0.464	Valid	X ₃ .9	0.691	Valid
Y.10	0.419	Valid	X ₁ .10	0.628	Valid	X ₂ .10	0.521	Valid	X ₃ .10	0.716	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 2. Uji reliabilitas

Kinerja Karyawan (Y)			Motivasi (X ₁)			Disiplin (X ₂)			Beban Kerja (X ₃)		
Cronbach Alpha			Cronbach Alpha			Cronbach Alpha			Cronbach Alpha		
Y	0.781	Reliabel	X ₁	0.662	Reliabel	X ₂	0.629	Reliabel	X ₃	0.890	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Indp.	Depd.	Kolmogorov-Smirnov	Glejser	Multicollinearity	
		Asymp.Sig.	Sig.	Tol.	VIF
Motivasi (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y)	0.200	0.101	0.939	1.064
Disiplin (X ₂)			0.189	0.913	1.095
Beban Kerja (X ₃)			0.729	0.970	1.030

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda & Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-tabel	Sig.	R	Adjusted R ²
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2.073	7.734		0.268	0.791	0.806	0.611
Motivasi (X ₃)	0.368	0.133	0.325	2.770	0.010		
Disiplin (X ₂)	0.729	0.158	0.551	4.622	0.000		
Beban Kerja (X ₃)	-0.204	0.076	-0.310	-2.680	-2.680		

Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data Primer diolah, 2024