

\*Corresponding author: I Made Dena Julio Mahendra Saputra, Sekolah Tinggi Bisnis Runata, Denpasar Indonesia.  
E-mail: [denamahendra80@runata.ac.id](mailto:denamahendra80@runata.ac.id)

## Research Article

# The Influence of Work Discipline, Work Environment, and Workload on Employee Performance

I Made Dena Julio Mahendra Saputra, Kadek Bagus Candra Diputra

Sekolah Tinggi Bisnis Runata, Denpasar, Bali, Indonesia.

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of work discipline, work environment, and workload on employee performance at Villa Seminyak. The sample used in this study comprises all 50 employees. The data analysis method employed is multiple linear regression, along with validity and reliability testing to ensure the accuracy of the research instruments. The results indicate that work discipline has a significant positive effect on employee performance, with a coefficient value of 0.153, while the work environment has a negative but insignificant impact, with a coefficient value of -0.022. Workload also shows a significant positive effect on employee performance, with a coefficient value of 0.448. The coefficient of determination analysis reveals that 98.8% of employee performance is influenced by these three independent variables, while 1.2% is affected by other unexamined factors. Based on these findings, it is recommended that management enhance work discipline and effectively manage workload to improve employee performance at Villa Seminyak.

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

## 1. Introduction

Industri pariwisata menjadi salah satu sektor andalan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Bidang ini berkontribusi besar terhadap penerimaan negara dan turut meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu pulau yang memiliki potensi dan kontribusi besar terhadap perkembangan pariwisata Indonesia adalah Bali. Bali terkenal sebagai destinasi wisata populer yang menarik sejumlah besar pengunjung, baik dari dalam negeri maupun mancanegara. Perkembangan pariwisata di pulau ini sangat pesat, tercermin dari kemunculan berbagai jenis layanan akomodasi seperti hotel, villa, restoran, dan spa. Villa, sebagai tempat tinggal sementara, digunakan saat berlibur dan rekreasi.

Karyawan, atau sumber daya manusia (SDM), merupakan bagian utama dalam aktivitas perusahaan. Meskipun saat ini kita hidup di abad teknologi di mana banyak kegiatan manusia digantikan oleh mesin, faktor SDM tetap menjadi komponen terpenting. Peralatan canggih dalam proses produksi tidak akan berarti tanpa manusia yang mengoperasikannya, terutama jika SDM tersebut memiliki kompetensi yang memadai. Kemajuan teknologi, meskipun memberikan banyak kemudahan, juga menuntut perusahaan untuk terus mengembangkan kualitas SDM nya. Hal ini karena SDM berperan penting dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki kecenderungan untuk berorganisasi, yang terlihat dalam aktivitas sehari-hari, termasuk dalam lingkungan kerja. SDM bukan hanya sumber daya yang berharga, tetapi juga kunci untuk mencapai tujuan organisasi.



Pariwisata berperan penting dalam meningkatkan perekonomian nasional, dengan Bali sebagai satu diantara objek kunjungan utama yang menarik wisatawan domestik dan internasional. Perkembangan pariwisata di Bali ditunjukkan oleh pertumbuhan berbagai layanan akomodasi, termasuk hotel, villa, restoran, dan spa. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran vital dalam perusahaan, meskipun teknologi semakin berkembang. SDM yang kompeten sangat penting untuk operasional dan keberhasilan organisasi. Manusia, sebagai makhluk sosial, cenderung berorganisasi, dan dalam konteks kerja, SDM dapat menjadi aset berharga untuk mencapai tujuan organisasi. Objek penelitian ini adalah Villa Seminyak, sebuah destinasi liburan mewah di Bali yang menawarkan pengalaman menginap eksklusif. Dengan desain arsitektur elegan, fasilitas mewah, dan lokasi strategis, villa ini memberikan pengalaman tak terlupakan bagi para tamu, dekat dengan berbagai atraksi di Seminyak, seperti Pantai Seminyak dan Kudeta Beach Club.

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian yang diperoleh oleh perorangan atau tim dalam institusi dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab mereka secara sah dan etis (Anggriany dan Syarvina, 2023). Sejumlah aspek yang memengaruhi kinerja ini mencakup disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Disiplin kerja sangatlah krusial untuk mempertahankan eksistensi institusi, sebab pegawai yang disiplin akan mematuhi aturan dan rencana kerja (Anggara et al., 2023). Di Villa Seminyak, terdapat permasalahan disiplin kerja, seperti keterlambatan masuk kerja akibat jarak tempuh yang jauh dan kemacetan, serta meningkatnya absensi karyawan. Data absensi tahun 2023 menunjukkan bulan Agustus memiliki keterlambatan tertinggi, yaitu 12 kali. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian pemimpin untuk memberikan teguran dan hukuman bagi pegawai yang kerap menunda waktu. Kinerja karyawan yang baik berkontribusi pada pertumbuhan Villa Seminyak, menguntungkan baik karyawan maupun perusahaan.

Aspek kedua yang berdampak pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, yang meliputi kondisi fisik serta aspek psikologis di lokasi kerja. Lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan kinerja, sedangkan kondisi yang kurang baik, seperti rasa bosan, monoton, dan kelelahan, dapat mengurangi produktivitas. Penelitian oleh Tolu et al. (2021) memperlihatkan jika lingkungan kerja yang baik berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Villa Seminyak menghadapi masalah dalam lingkungan kerja fisik, seperti sirkulasi udara yang kurang nyaman dan kebisingan dari lalu lintas jalan raya. Beberapa fasilitas juga perlu perbaikan, termasuk tata letak ruangan yang kurang teratur di dapur, ruang gerak yang terbatas, dan ventilasi yang minim. Menurut Azizah (2023), syarat sanitasi dapur harus dipenuhi, termasuk kebersihan lantai, dinding, dan ventilasi yang memadai. Selain itu, ruangan loker karyawan juga perlu diperhatikan, karena pencahayaan yang kurang, fasilitas yang rusak, dan tata letak yang tidak rapi dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan potensi kehilangan barang. Lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang wajib dipenuhi oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Di Villa Seminyak, pembagian beban kerja yang efektif diperlukan untuk mengukur kapasitas maksimal karyawan dan dampaknya terhadap perusahaan. Penelitian oleh Ariyati et al. (2021), Khasifah (2020), serta Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) mengemukakan beban kerja ialah aspek krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang relevan dengan keahlian dapat memaksimalkan potensi karyawan, sedangkan beban kerja yang tidak seimbang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Pemberian beban kerja yang merata dan optimal dapat menjadi cara efektif untuk meningkatkan kualitas SDM di Villa Seminyak.

Keberhasilan Villa Seminyak dalam melayani tamu sangat bergantung pada kinerja karyawannya, terutama pada saat high season. Pada periode ini, karyawan sering harus lembur karena tingginya jumlah tamu yang harus dilayani, menyebabkan jam kerja yang melebihi batas normal. Berdasarkan data lembur, divisi housekeeping mengalami jumlah jam lembur tertinggi, dengan karyawan yang sering harus bekerja dua kali shift untuk membersihkan 10 unit villa (30 kamar), meskipun jumlah karyawan hanya 10 orang. Jika ada yang izin atau sakit,

beban kerja meningkat, memaksa mereka untuk membersihkan lebih dari biasanya dan lembur. Selain itu, beberapa karyawan juga menghadapi beban kerja yang tidak selaras dengan keahlian mereka. Misalnya, karyawan engineering juga ditugaskan sebagai security, yang menambah tekanan karena mereka harus menjalankan dua peran sekaligus. Tekanan dari beban kerja yang tinggi ini menimbulkan ketidaknyamanan dan stres bagi karyawan di Villa Seminyak.. Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja pada Villa Seminyak. Untuk itu peneliti mengambil judul mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

## 2. Literature Review

### 2.1. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rossa (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Promedika Service Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Meningkatkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pekerjaan perusahaan, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Bagi karyawan, disiplin kerja akan berdampak pada suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sihalohe dan Siregar (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rindorindo *et al.* (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Hotel Grand Puri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja merupakan suatu hal yang sangat penting karena beban kerja memberikan dampak terhadap pegawai baik itu positif maupun negatif. beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. ISS Indonesia). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Aulliyi (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-Otak CV. Kembar Jaya)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 25 karyawan.

## 2.2. Teori

Disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkat laku sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan yang bersangkutan (Hadikh: 2020). Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan norma tertulis dan tidak tertulis di dalam suatu perusahaan (Dillah: 2020). Disiplin kerja merupakan perilaku hormat dan patuh terhadap kebijakan tertulis atau tidak tertulis yang berlaku dan dilaksanakan serta tidak luput menghadapi konsekuensi jika melanggar tanggung jawab dan wewenang (Hovifa: 2023). Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun perusahaan, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan yang tidak bisa dilakukan dalam suatu perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap aturan-aturan dan ketentuan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya (Ayunasrah et al.: 2022). Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga pekerjaan tetap pada berbagai tugas mereka dan bekerja secara efektif. Lingkungan kerja merupakan salah satu factor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Lestari et al.: 2022) Lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Gani et al.: 2022).

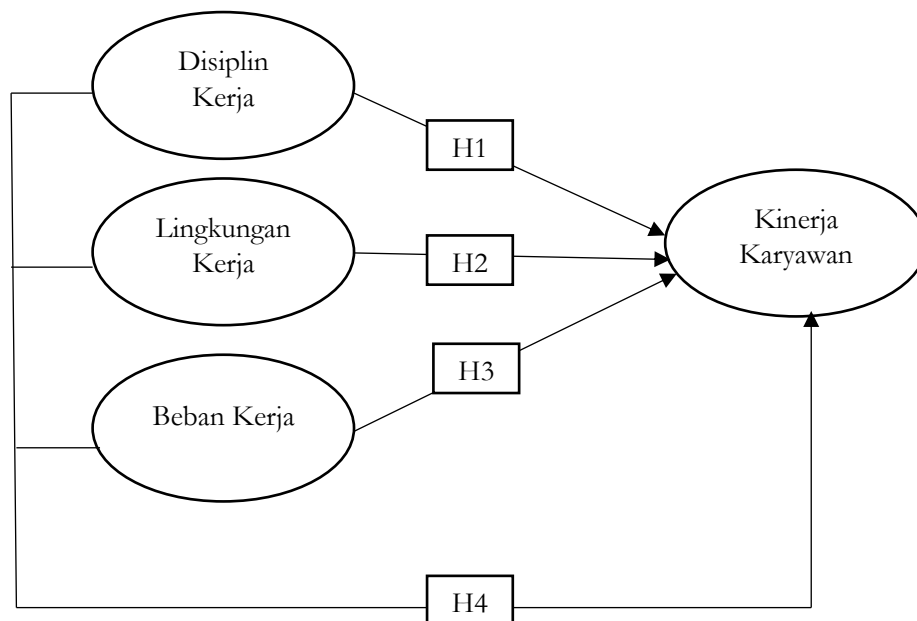
Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah 15 ditetapkan. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, seorang individu diharapkan dapat menuntaskan suatu pekerjaan tersebut sesuai dengan waktu yang tepat (Rahmawati: 2024). Beban kerja ialah suatu kegiatan dari sebuah pekerjaan dengan beberapa uraian tugas yang harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu (Sholihah dan Rizqi: 2024). Baik dari pengertian-pengertian tersebut bisa disimpulkan bahwa beban kerja ialah suatu keadaan di mana seorang karyawan mendapatkan tugas dari perusahaan untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang tepat yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi (Suparyanto dan Rosad: 2022). Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Sariah: 2024). Kinerja karyawan adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Finta: 2021).

## 2.3. Kerangka konseptual dan Hipotesis

Kerangka pemikiran ini secara umum dapat dikatakan sebagai sebuah alur untuk menyelesaikan suatu karya ilmiah atau penelitian. Untuk lebih memperjelas penelitian yang menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja

karyawan, maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian ini, sebagaimana tercantum dalam gambar 2.1 di bawah ini:



**Figure 1.** Kerangka konsep penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empirik. Berdasarkan uraian kerangka berpikir di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3: Beban Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4: Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### 3. Research Method and Materials

Penelitian ini dilaksanakan di Villa Seminyak, berlokasi di Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Villa Seminyak dipilih sebagai lokasi penelitian karena ditemukan fenomena terkait kurangnya disiplin kerja karyawan dalam hal kehadiran dan adanya penataan ruang kerja yang belum tertata rapi, yang menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Selain itu, distribusi beban kerja di villa ini masih belum merata di setiap bidang, sehingga potensi terjadinya beban kerja berlebih cukup tinggi. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menjadi satu diantara aspek pemicu penurunan kinerja karyawan.

Populasi dalam kajian ini mencakup keseluruhan pegawai di Villa Seminyak, yang totalnya yakni sekitar 50 orang. Data karyawan berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa terdapat 7 orang di bagian Front Office, 10 orang di Housekeeping, 3 orang di Engineering, 7 orang di FBS (Food and Beverage Service), 7 orang di FBP (Food and Beverage Product), 5 orang di bagian Accounting, 1 orang di HRD, 6 orang di SPA, dan 4 orang di bagian Sales and Marketing. Mengingat jumlah populasi yang kecil, penelitian ini memanfaatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Metode ini disebut sebagai sampling jenuh. Jenis data pada kajian ini berupa data kuantitatif yang didapatkan dalam bentuk angka melalui kuesioner daring mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Data primer dikumpulkan langsung dari partisipan melalui kuesioner daring yang didistribusikan

pada karyawan Villa Seminyak menggunakan Google Form, sementara data sekunder berasal dari jurnal penelitian sebelumnya dan data karyawan yang diperoleh dari pihak villa.

Untuk mengukur variabel penelitian, digunakan kuesioner dengan skala Likert. Validitas kuesioner diuji untuk memastikan bahwa pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur konsep yang ingin diukur. Reliabilitas kuesioner diuji untuk memastikan bahwa hasil evaluasi tetap jika dilaksanakan evaluasi secara berulang.

Untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja dengan kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum analisis, dilakukan uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Dampak tiap-tiap variabel independen diuji secara parsial dengan uji-t, sedangkan dampak gabungan variabel independen diuji dengan uji-F. Nilai koefisien determinasi menjadi indikator seberapa baik suatu model regresi.

## 4. Results and Discussion

### 4.1. Karakteristik Partisipan

Penelitian ini melibatkan 50 karyawan dari Villa Seminyak sebagai subjek penelitian. Sasarannya ialah untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik demografis partisipan dianalisis untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai sampel penelitian. Data partisipan disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 1.** Karakteristik Partisipan Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	38	76.0
2	Perempuan	12	24.0
Total		50	100

Sumber: Data diolah 2025

Hasil analisis Tabel 1 menunjukkan dominasi partisipan laki-laki dalam penelitian ini, dengan persentase 76%, dibandingkan dengan partisipan perempuan yang hanya 24%.

**Tabel 2.** Karakteristik Partisipan Menurut Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	20-25 Tahun	34	68
2	26-30 Tahun	3	6
3	31-35 Tahun	2	4
4	36-41 Tahun	7	14
5	Lebih dari 42 Tahun	4	8
Total		50	100

Sumber: Data diolah 2025

Mayoritas partisipan ada pada usia 20-25 tahun, yakni sekitar 34 individu atau 68% dari keseluruhan partisipan, sedangkan kelompok usia 31-35 tahun merupakan yang paling sedikit, dengan hanya 2 orang atau 4%.

**Tabel 3.** Karakteristik Partisipan Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMA/SMK	6	12
2	Diploma	13	26
3	Sarjana	30	30
4	Pascasarjana	1	2
Total		50	100

Sumber: Data diolah 2025



Sebagaimana terlihat pada Tabel 3, mayoritas partisipan mempunyai background pendidikan S1, mencapai 60% dari total sampel. Sementara itu, partisipan dengan pendidikan terakhir Pascasarjana jumlahnya paling sedikit, yaitu 1 orang (2%).

**Tabel 4.** Karakteristik Partisipan Menurut Bagian/Unit Kerja

No	Bagian	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Accounting	5	10
2	Engginering	3	6
3	FBP	7	14
4	FBS	7	14
5	Front Office	7	14
6	Housekeeping	10	20
7	HRD	1	2
8	Sales and Marketing	4	8
9	SPA	5	12
Total		50	100

Sumber: Data diolah 2025

Mayoritas partisipan bekerja di bagian housekeeping dengan total 10 orang atau 20% dari populasi, sedangkan yang paling sedikit berada di bagian HRD, hanya 1 orang atau 2% dari populasi.

#### 4.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

**Tabel 5.** Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1-1	0,965	0,3	Valid
	X1-2	0,972	0,3	Valid
	X1-3	0,974	0,3	Valid
	X1-4	0,972	0,3	Valid
	X1-5	0,964	0,3	Valid
	X1-6	0,973	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2-1	0,930	0,3	Valid
	X2-2	0,942	0,3	Valid
	X2-3	0,944	0,3	Valid
	X2-4	0,759	0,3	Valid
	X2-5	0,523	0,3	Valid
Beban Kerja (X3)	X3-1	0,979	0,3	Valid
	X3-2	0,987	0,3	Valid
	X3-3	0,973	0,3	Valid
	X3-4	0,986	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y-1	0,989	0,3	Valid
	Y-2	0,979	0,3	Valid
	Y-3	0,979	0,3	Valid
	Y-4	0,976	0,3	Valid
	Y-5	0,964	0,3	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Mengacu pada tabel 5, hasil pengujian membuktikan jika seluruh item pernyataan dari empat variabel penelitian valid (koefisien > 0,30), sehingga semua butir instrumen dinyatakan valid.

**Tabel 6.** Rekapitulasi Hasil Akhir Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	6	0.987	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	5	0.891	0.6	Reliabel
Beban Kerja (X3)	4	0.987	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawanb(Y)	5	0.988	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Temuan pengujian reliabilitas pada Tabel 6 memperlihatkan jika seluruh item dalam instrumen kajian ini memiliki konsistensi internal yang baik, dengan nilai alpha Cronbach > 0,60. Karenanya, instrumen penelitian (kuesioner) dinyatakan layak digunakan dan didistribusikan kepada target sampel yang ditentukan.

#### 4.3. Hasil Analisis Data

**Tabel 7** Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.45539455
Most Extreme Differences	Absolute	.319
	Positive	.319
	Negative	-.236
Test Statistic		.319
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

Sumber: Data diolah 2025

Analisis normalitas dengan menerapkan uji K-S pada Tabel 7 memperlihatkan jika asumsi normalitas terpenuhi, dengan nilai signifikansi 0,200 yang melebihi 0,05.

**Tabel 8** Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.023	.398		1.127	.266		
	X1	.153	.048	.185	3.211	.002	.082	2.264
	X2	-.022	.014	-.029	-1.529	.133	.730	1.369
	X3	.448	.070	.830	4.515	.000	.083	2.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2025

Model regresi yang dipakai pada kajian ini terbebas dari masalah multikolinearitas, sebagaimana ditunjukkan oleh angka tolerance dan VIF pada Tabel 8 yang berada dalam rentang yang dapat diterima.

**Tabel 9** Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.862	.311		2.772	.008
	X1	-.024	.037	-.322	-.651	.518
	X2	-.008	.011	-.111	-.670	.506
	X3	.012	.055	.108	.221	.826

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah 2025

Model regresi yang dipakai pada kajian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji pada Tabel 9. Hal ini mengindikasikan bahwa varian error bersifat konstan pada semua observasi.

**Tabel 10.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.023	.398		1.127	.266
	X1	.153	.048	.185	3.211	.002
	X2	-.022	.014	-.029	-1.529	.133
	X3	.448	.070	.830	4.515	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2025

Formula regresi linear berganda dari tabel 10 ialah:

$$Y = 1.023 + 0.153 X_1 + (-0.022) X_2 + 0.448 X_3 + e$$

Konstanta a = 1.023, artinya jika X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> bernilai nol, Kinerja Karyawan (Y) adalah 1.023.

X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja) berpengaruh positif dengan nilai 0.153, memperlihatkan jika terdapat kenaikan pada Disiplin Kerja dapat menaikkan Kinerja Karyawan sekitar 0.153.

X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) berpengaruh negatif dengan nilai -0.022, artinya penurunan Lingkungan Kerja mengurangi Kinerja Karyawan sekitar 0.022.

X<sub>3</sub> (Beban Kerja) berpengaruh positif dengan nilai 0.448, artinya peningkatan Beban Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan sekitar 0.448.

**Tabel 11.** Hasil Analisis Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 <sup>a</sup>	.988	.987	.47001

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 11, nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,988$  atau 98,8 persen memperlihatkan jika variabel Y dipengaruhi oleh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>, sementara 1,2 persen sisanya diakibatkan oleh aspek lain diluar fokus kajian ini.

**Tabel 12** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.023	.398		1.127	.266
	X1	.153	.048	.185	3.211	.002
	X2	-.022	.014	-.029	-1.529	.133
	X3	.448	.070	.830	4.515	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan uji statistik, didapatkan angka t hitung 3,211 > angka t tabel (1,65) dengan taraf sig 0,002. Dengan demikian memperlihatkan bahwa terdapat dampak positif dan signifikan diantara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan uji statistik, didapatkan angka t hitung -1,529 < angka t tabel (1,65) dengan taraf sig 0,133. Ini berarti tidak terindikasi bukti yang kuat untuk menolak hipotesis nol, dengan begitu dinyatakan jika lingkungan kerja tidak mempunyai dampak yang bermakna pada kinerja karyawan.

Merujuk pada temuan uji statistik, didapatkan angka t hitung 4,515 > angka t tabel (1,65) dengan taraf sig sangat kecil (0,000). Dengan demikian memperlihatkan adanya bukti kuat jika beban kerja mempunyai dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

**Tabel 13** Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	802.958	3	267.653	1211.596	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.162	46	.221		
	Total	813.120	49			

a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah 2025

Hasil analisis varians memperlihatkan nilai F hitung > nilai F tabel pada tingkat sig 5%. Dengan nilai signifikansi (0,000), ini memperlihatkan bahwa secara serentak, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja mempunyai dampak yang sangat berarti pada kinerja karyawan.

#### 4.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi sekitar 0,153 membuktikan jika setiap kenaikan satu unit pada tingkat disiplin kerja akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan sekitar 0,153 satuan. Hal ini memperlihatkan adanya kaitan yang kuat diantara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Villa Seminyak. Disiplin kerja ditunjukkan melalui ketepatan waktu kedatangan karyawan, yang mencerminkan sikap disiplin dan memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Meski terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam hal kedatangan, mereka tetap giat dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian Rossa (2021) konsisten dengan kajian ini, yang juga memperlihatkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan di PT. Global Promedika Service Jakarta.

#### 4.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi sekitar -0,022 memperlihatkan tidak terdapat kaitan yang jelas diantara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Villa Seminyak. Hasil ini mengindikasikan bahwa perubahan pada lingkungan kerja tidak akan memberi dampak yang berarti pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kebisingan, tata ruang tidak

efisien, dan kebersihan buruk, dapat menurunkan konsentrasi, memicu masalah kesehatan, serta meningkatkan absensi. Konflik dan kurangnya dukungan antar karyawan juga dapat menciptakan suasana toxic, yang menurunkan motivasi dan produktivitas. Dalam jangka panjang, lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan tingkat turnover, menambah biaya rekrutmen dan pelatihan. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Sihalohe dan Siregar (2020) di PT. Super Setia Sagita Medan, yang membuktikan terdikasi adanya kaitan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan..

#### 4.6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi sebesar 0,448 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu unit pada beban kerja akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,448 satuan. Ini membuktikan jika beban kerja yang optimal bisa menjadi pendorong utama peningkatan kinerja karyawan. Beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan fokus, efisien, dan mampu memenuhi tenggat waktu dengan baik. Di Villa, kerja sama tim yang baik mendukung pembagian tugas, menciptakan lingkungan kerja harmonis yang memotivasi karyawan untuk berbagi ide dan mendukung satu sama lain. Keberhasilan menyelesaikan tugas menantang juga meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Penelitian ini memberikan dukungan tambahan terhadap literatur yang ada, khususnya penelitian Rindorindo dkk. (2019), yang menunjukkan bahwa beban kerja yang optimal dapat menjadi pendorong kinerja karyawan.

#### 4.7. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan bukti kuat jika ketiga variabel tersebut secara serentak berdampak pada kinerja karyawan. Disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kepatuhan terhadap aturan serta tanggung jawab, sehingga mendukung alur kerja yang lancar. Lingkungan kerja yang mendukung, bersih, dan sehat mendorong motivasi dan kolaborasi, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang seimbang memungkinkan efisiensi dan menghindari kelelahan. Kombinasi dari ketiga variabel ini secara positif meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan kajian Yuliantini dan Suryatiningsih (2021), yang memperlihatkan disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia.

### 5. Conclusion

Mengacu pada temuan penelitian, disiplin kerja terbukti mempunyai korelasi positif yang kuat dengan kinerja karyawan di Villa Seminyak. Karyawan yang disiplin lebih sering mencapai target kinerja dibandingkan dengan karyawan yang kurang disiplin. Namun, penelitian ini tidak menemukan bukti yang cukup untuk menyatakan lingkungan kerja memengaruhi dengan signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, baik lingkungan kerja yang kondusif maupun yang kurang mendukung, tidak menunjukkan perbedaan yang berarti pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan bukti bahwa beban kerja yang tepat, ketika dikombinasikan dengan kerja sama tim yang solid, bisa menjadi taktik yang efisien untuk menaikkan kinerja karyawan. Secara umum, dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan di Villa Seminyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk disiplin kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan ketiga faktor tersebut akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

### References

- Anggara, M. T., Larasati Ahluwalia, S. E., & Emi Suwarni, S. E. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 2(2), 47-57
- Anggriany, J., & Syarvina, W. (2023). Faktor-Faktor Penilaian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Musyari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(9), 91-100.



- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 110-115.
- Aulliya, P., 2022, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya), Skripsi tidak dipublikasikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Jakarta, Jakarta
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A., 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah, *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10
- Dillah, A. M. R. I., 2020, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulsel-Bar Cabang Makassar, Skripsi tidak dipublikasikan, STIE Malangkucecwara, Makassar
- Gani, N. A., Priharto, A., & Purnamasari, A., 2022, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Tambang di Kalimantan, *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(2), 579-588
- Hovifa, I. N., Rani, R., & Purwatiningsih, P., 2023, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta, *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 87-101
- Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Lestari, D. E., Gunawan, J., & Sapruwan, M., 2022, Achievement Motivasi Training, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang, *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 61-72
- Rahmawati, A., 2024, Motivasi Belajar Mahasiswa Penerima Beasiswa Bidikmisi Di Jurusan Pendidikan Ekonomi Dalam Menyelesaikan Studi Lulus Tepat Waktu (Studi kasus pada Angkatan 2019 Jurusan Pendidikan Ekonomi), Skripsi tidak dipublikasikan, Universitas Siliwangi, Bandung
- 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).
- Rossa, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Promedika Service Jakarta. Skripsi tidak dipublikasikan. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Jakarta.
- Sariah, S., 2024, Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Alumana Sejahtera Mandiri (Kasma)–Sukabumi, *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 277-281
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Tolu, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-120.