

The Influence of Workload, Individual Characteristics and Environment on Employee Performance at Masmara Resort

Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu, dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan di Masmara Resort

I Made Dika Dwipayana¹, IWK. Teja Sukmana^{2*}, I Ketut Sirna³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: tejasukmana@undhirabali.ac.id

Article info

<p>Keywords: Employee Performance, Individual Characteristics, Work Environment, Workload</p>	<p style="text-align: center;">Abstract</p> <p><i>Factors that affect employee performance are important because they are one way to improve employee performance. Strive to improve employee performance by considering workload, employee characteristics and the environment. The research objective is to determine whether there is an effect of workload, individual characteristics and work environment on employee performance. The research was conducted at Masmara Resort with a population of 37 respondents. Data analysis technique using regression analysis. The research results showed that the three variables have a positive and significant effect on employee performance, with t-count 2.544, 3.265 and 2.244 \geq t-table 2.035 and regression coefficients 0.461, 0.389 and 0.194. The effect of training, motivation and work environment, workload, employee characteristics and environment on employee performance simultaneously, obtained F-count 14.361 \geq F-table 2.89, and a regression coefficient of 0.035. Workload, employee characteristics and the environment partially and simultaneously influence the performance of employees at Masmara Resort.</i></p>
<p>Kata kunci: Beban Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja</p>	<p style="text-align: center;">Abstrak</p> <p>Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mengupayakan peningkatan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan beban kerja, karakteristik karyawan, dan lingkungan. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Masmara Resort dengan populasi sejumlah 37 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t hitung 2.544, 3,265 dan 2,244 \geq t tabel 2,035 dan koefisien regresi 0.461, 0.389 dan 0.194. Pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja beban kerja, karakteristik karyawan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan, diperoleh Fhitung 14,361 \geq Ftabel 2,89, dan koefisien regresi 0,035. Beban kerja, karakteristik karyawan, dan lingkungan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Masmara Resort.</p>

PENDAHULUAN

Organisasi adalah proses kolaboratif, dilakukan oleh kelompok yang berinteraksi erat satu sama lain. Interaksi dapat diatur atau dijelaskan dalam struktur untuk membantu mencapai tujuan yang ditetapkan. Saat semua kegiatan organisasi dilaksanakan dengan cara

yang ditargetkan sesuai dengan konten yang ditetapkan, tujuan organisasi dapat dicapai. Pentingnya peran manusia dalam suatu organisasi khususnya sebagai sumber daya. SDM aset utama suatu organisasi, ia merupakan perencana aktif dan peserta berbagai kegiatan dalam organisasi. Terwujudnya visi sebuah organisasi tidak semata bergantung pada teknologi, tetapi juga bergantung pada orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah sebuah kemampuan yang bisa memberikan hasil yang baik saat berkerja sehingga kebutuhan organisasi tercapai (Hasibuan, 2018).

Kinerja penting untuk diperhatikan karena dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Karyawan), upaya peningkatan kinerja pegawai dimulai dengan berfokus pada karakteristik pegawai seperti, kemampuan, pengetahuan, sikap, motivasi dan keterampilan. Karakteristik individu adalah perbedaan antar individu yang dapat mempengaruhi perilaku kerja. Saat adanya perbedaan karakteristik individu diketahui, manajer dapat memberikan tugas sesuai dengan karakteristiknya, sehingga peningkatan kerja tercapai. Kedua, beban kerja baik secara mental ataupun fisik, beban kerja pegawai harus dibagi secara merata, agar tidak terlalu banyak aktifitas pegawai, terlalu sedikit aktifitas pegawai, dan terlalu banyak tugas, terlalu sedikit beban kerja pegawai, yang terkesan terlalu banyak. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan baik adalah faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akan memberi dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa peneliti telah mempelajari pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja karyawan, dengan hasil yang bervariasi. Beberapa penelitian menemukan pengaruh yang tidak signifikan dari ketiga variabel tersebut kepada kinerja karyawan, sedangkan beberapa penelitian lainnya menemukan pengaruh yang signifikan.

Sitepu (2013) dengan penelitiannya yaitu “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado”, memperoleh hasil bahwa variabel Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiawan (2013) dengan penelitiannya yaitu “Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Awetama bina reksa” memperoleh hasil bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Pidada (2022) dengan penelitiannya yaitu “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang Denpasar”, memperoleh hasil bahwa variable Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas memperlihatkan adanya perbedaan temuan penelitian mengenai dampak atau pengaruh dari ketiga variabel kepada kinerja karyawan dan peneliti tertarik untuk menguji pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan lokasi penelitian yang berbeda yaitu Masmara Resort. Masmara *Resort* berusaha memberikan kualitas pelayanan yang sebaik mungkin kepada para tamu yang berkunjung. Namun berdasarkan hasil wawancara terhadap HRD di Masmara *Resort*, kinerja karyawan beberapa bulan terakhir mengalami penurunan. Berikut ini data absensi karyawan pada Masmara *Resort*:

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan pada Masmara Resort Periode: 26 Oktober sampai 25 Nopember 2022

<i>Departement</i>	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Ijin	Sakit	Cuti	Hari Kerja	%
<i>Executive</i>	4	22	88	0	3	2	83	0,93%
<i>Accounting</i>	2	22	44	2	1	1	40	0,90%
<i>Engineering</i>	2	26	52	4	5	0	43	0,86%
<i>Room Division</i>	8	26	208	6	4	2	196	0,94%
<i>F&B Product</i>	7	26	182	5	12	4	161	0,88%

<i>F&B Service</i>	7	26	182	8	6	5	163	0,89%
<i>Gardeners</i>	2	26	52	0	2	2	48	0,92%
<i>Security</i>	2	26	52	2	3	0	47	0,90%
<i>Cost Control & Purchasing</i>	2	22	44	0	2	2	40	0,90%
<i>Human Resources</i>	1	22	22	0	1	1	20	0,90%

Sumber: HRD Masmara Resort

Berdasarkan pemaparan fakta dan hasil penelitian empiris di atas maka peneliti akan melakukan kajian kembali mengenai dampak atau pengaruh ketiga variabel kepada kinerja karyawan Masmara Resort. Diharapkan temuan dalam penelitian nantinya akan memberikan kontribusi bagi Masmara Resort agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan beban kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Masmara Resort. Data - data dikumpulkan melalui pengamatan, dokumentasi, *interview* dan *kuesioner*. Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi, yaitu seluruh karyawan Masmara Resort sebagai sampel yang disebut dengan sampling jenuh dengan jumlah sampel 37 orang. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi. Regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel X dan Y. Melakukan semua jenis pengujian tersebut guna untuk menjawab dari rumusan dan tujuan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

		Frekuensi	Presentase (%)	Presentase Valid (%)	Presentase Kumulatif (%)
Gender	L	26	70.3	70.3	70.3
	P	11	29.7	29.7	100
Usia	>30 th	12	32.5	32.4	32.4
	21 – 25 th	10	27	27	59.5
	26 – 30 th	15	40.5	40.5	100
Pendidikan terakhir	Diploma	20	54.1	54.1	54.1
	Sarjana	6	16.2	16.2	70.3
	SMA	11	29.7	29.7	100
Masa kerja	>3 th	27	73	73	73
	1 – 2 th	5	13.5	13.5	86.5
	2 – 3 th	5	13.5	13.5	100
Total		37	100%	100%	

Dari tabel 2, karakteristik responden berdasarkan genre karyawan yang lebih dominan yaitu laki – laki dengan 70,3% dan perempuan sebanyak 29,7%, hal ini umumnya pada industri perhotelan terdapat pekerjaan yang lebih banyak pekerjaan fisik, dimana laki-laki dianggap memiliki fisik yang lebih kuat. Karakteristik responden berdasarkan usia bahwa sebagian besar karyawan mayoritas diumur 26 – 30th yaitu 40,5%, dan yang terendah diumur 21 - 25th yaitu 27% hal ini karena karyawan pada 26 – 30th tahun berada dalam usia

produktif yang memiliki semangat tinggi untuk bekerja. Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir lebih dominan karyawan lulusam diploma sebesar 54,1% dan lulusam sarjana sebesar 16,2%, hal ini karena karyawan dengan kualifikasi pendidikan diploma sudah mempunyai kemampuan yang kompeten dengan rasa tanggung jawaba yang tinggi di masmara resort. Karakteristik responden menurut masa kerja mayoritas karyawan berkerja selama > dari 3th yaitu 73% 1 - 2 tahun dan 2 – 3 tahun yaitu 27%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan masmara resort sudah memiliki pengalaman yang tinggi dalam bekerja.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Deskripsi Statistik

Kode Indikator	Indikator	Mean
Y.1	Kuantitas (Jumlah)	4,14
Y.2	Kualitas (Mutu)	3,92
Y.3	Ketepatan Waktu (Efisiensi)	4,11
Y.4	Beban kerja Kerja	4,03
Y.5	Inisiatif	4,11
Y.6	Ketelitian	3,95
Y.7	Kepemimpinan	3,89
Y.8	Kejujuran	4,08
Y.9	Kreativitas	3,92
Rata – Rata Kinerja Karyawan		4,02
X1.1	Standar Pekerjaan	4,05
X1.2	Kondisi Pekerjaan	4,11
X1.3	Penggunaan Waktu Kerja	4,00
X1.4	Tuntutan Fisik	4,03
X1.5	Tuntutan Tugas	3,95
Rata – Rata Beban Kerja		4,03
X2.1	Sikap	3,86
X2.2	Minat	3,78
X2.3	Nilai	3,95
X2.4	Kemampuan	3,84
X2.5	Kebutuhan	3,86
X2.6	Kepercayaan	3,84
X2.7	Pengalaman	3,86
X2.8	Pengharapan	3,68
Rata – Rata Kateristik Individu		3,833
X3.1	Bangunan Tempat Kerja	3,78
X3.2	Peralatan Yang Memadai	3,76
X3.3	Fasilitas	3,73
X3.4	Tersedianya Sarana Angkutan	3,78
X3.5	Hubungan Rekan Kerja Setingkat	3,73
X3.6	Hubungan Atasan Dan Karyawan	3,81

X3.7	Kerjasama Antar Karyawan	3,92
X3.8	Penerangan	3,81
X3.9	Sirkulasi Udara	3,65
X3.10	Kebisingan	3,76
X3.11	Bau Tidak Sedap	4,03
X3.12	Keamanan	3,70
Rata – Rata Lingkungan Kerja		3,79

Skala interval digunakan dalam penilaian kuantitatif dengan mengintegrasikan skor rata-rata untuk setiap kategori penilaian. Berdasarkan Tabel 2, diperoleh rata – rata skor sebesar 4,02 dari 9 pernyataan mengenai kinerja karyawan, yang dimana penilaian karyawan terhadap kinerja karyawan tergolong baik. Diperoleh mean skor yaitu 4,03 dari 5 pernyataan mengenai beban kerja yang dimana penilaian karyawan terhadap beban kerja tergolong baik. Diperoleh rata – rata skor sebesar 3,83 dari 8 pernyataan mengenai beban kerja, yang dimana penilaian karyawan terhadap karakteristik individu tergolong baik. Diperoleh rata – rata skor sebesar 3,79 dari 12 pernyataan mengenai lingkungan, yang dimana penilaian karyawan terhadap lingkungan tergolong baik

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	Indikator	Person Correlation	Cronbach's Alpha
Kinerja karyawan	Y.1	Kuantitas (jumlah)	0,767	0,944
	Y.2	Kualitas (mutu)	0,483	
	Y.3	Ketepatan waktu (efisiensi)	0,863	
	Y.4	Beban kerja Kerja	0,887	
	Y.5	Inisiatif	0,878	
	Y.6	Ketelitian	0,765	
	Y.7	Kepemimpinan	0,734	
	Y.8	Kejujuran	0,823	
	Y.9	Kreativitas	0,887	
Beban kerja	X1.1	Standar Pekerjaan	0,939	0,960
	X1.2	Kondisi Pekerjaan	0,914	
	X1.3	Penggunaan Waktu Kerja	0,845	
	X1.4	Tuntutan Fisik	0,864	
	X1.5	Tuntutan Tugas	0,888	
Karakteristik individu	X2.1	Sikap	0,859	0,959
	X2.2	Minat	0,88	
	X2.3	Nilai	0,789	
	X2.4	Kemampuan	0,838	
	X2.5	Kebutuhan	0,854	
	X2.6	Kepercayaan	0,851	
	X2.7	Pengalaman	0,797	
	X2.8	Pengharapan	0,900	
Lingkungan kerja	X3.1	Bangunan Tempat Kerja	0,795	0,960
	X3.2	Peralatan yang Memadai	0,865	
	X3.3	Fasilitas	0,741	

		Tersedianya sarana angkutan	0,748
X3.4		Hubungan rekan kerja setingkat	0,778
X3.5		Hubungan atasan dan karyawan	0,869
X3.6		Kerjasama antar Karyawan	0,813
X3.7		Penerangan	0,844
X3.8		Sirkulasi udara	0,828
X3.9		Kebisingan	0,784
X3.10		Bau tidak sedap	0,779
X3.11		Keamanan	0,747
X3.12			

Dari pengujian validitas serta reliabilitas, memperlihatkan koefisien korelasi variabel setiap indikator yakni melebihi 0,30 dan *Alpha Cronbach* melebihi 0,60 artinya instrumen penelitian bersifat Valid dan reliabel, dengan demikian layak untuk dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.15702127
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-0,060
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156 ^c

Pada tabel diatas, Uji normalitas memperlihatkan nilai sig. sebanyak 0,156 yang artinya data tersebar secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban ikerja	0,852	1,174
Karakteristik iindividu	0,845	1,184
Lingkungan ikerja	0,739	1,353

Pada tabel diatas memperlihatkan nilai *tolerance* beban kerja, karakteristik individu dan lingkungan yaitu 0.852, 0,845 dan 0.739, dimana memperlihatkan bahwasanya nilai *tolerance* ketiga variabel melebihi 0,10, serta nilai beban kerja, karakteristik individu dan lingkungan yaitu 1,174, 1,184 dan 1,353, dimana mengindikasikan VIF nilai Tolerance melebihi 0,10 serta VIF tak mencapai 10, dapat dikatakan beban kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja tak mengandung gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Beban kerja	0,785
Karakteristik individu	0,824
Lingkungan kerja	0,094

Pada tabel 6 memperlihatkan bahwasanya beban kerja, karakteristik individu dan lingkungan dengan nilai sig. yaitu 0,785, 0,824 dan 0,094, hal ini berarti nilai signifikansinya melebihi 0,05, ini menandakan ketiga variabel tak ada gejala Heteroskedastisitas.

Analisis Pengaruh Beban kerja, Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8. Hasil Analisis Pengaruh Beban kerja, Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
Kinerja karyawan	Beban kerja	0,405	0,461	0,316	2,544	0,016
	Karakteristik individu	0,494	0,389	0,407	3,265	0,003
	Lingkungan kerja	0,364	0,196	0,299	2,244	0,032

R = 0,753

R Square = 0,566

Adjusted R Square = 0,527

t.tabel = 2,034

Konstanta = 6,008

Persamaan Regresi, $Y = 6,008 + 0,461X_1 + 0,389X_2 + 0,196X_3$

F.Hitung = 14,361

sig F = 0,000

F.tabel = 2,89

Analisis Korelasi Parsial

1. Guna mencari tahu kuat-lemahnya korelasi beban kerja pada kinerja karyawan dimana karakteristik serta lingkungan kerja dianggap konstan ataupun sebagai suatu variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 8, diketahui koefisien korelasi parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan bernilai $r = 0,405$, artinya beban kerja berkorelasi positif serta parsial secara individual pada kinerja karyawan.
2. Guna mencari tahu kuat dan lemahnya korelasi karakteristik individu pada kinerja karyawan dimana beban kerja serta lingkungan kerja dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 8, koefisien korelasi parsial diantara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan bernilai $r = 0,494$, artinya karakteristik individu mempunyai korelasi positif serta parsial secara individual pada kinerja karyawan.
3. Guna mencari tahu kuat dan lemahnya korelasi lingkungan kerja pada kinerja karyawan dimana beban kerja serta karakteristik individu dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis dalam tabel 8, koefisien korelasi parsial diantara lingkungan kerja pada kinerja karyawan bernilai $r = 0,364$, artinya karakteristik individu mempunyai korelasi positif serta parsial secara individual pada kinerja karyawan.

Analisis Korelasi Berganda

Pada Tabel 8 memperlihatkan korelasi berganda senilai 0,753. Dimana korelasi variabel bebas dengan variabel terikatnya termasuk kedalam kategori sangat kuat secara bersama – sama.

Analisis Determinasi

Berlandaskan temuan pengujian koefisien determinasi dalam Tabel 8 nilai koefisien determinasi 0,527 dapat diartikan bahwasanya ketiga variabel berkontribusi pada kinerja karyawan hingga 52,7%, sedangkan 47,3% merupakan faktor lainnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model $Y = 6,008 + 0,461X_1 + 0,389X_2 + 0,196X_3$ ini bermakna seperti berikut :

1. Konstanta adalah 12,994 artinya bila ketiga variabel mempunyai nilai 0, kinerja karyawan akan bernilai 6,008.
2. Regresi beban kerja (X_1) bernilai 0,461, artinya kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,461 apabila beban kerja berubah satu persen, diasumsikan karakteristik individu serta lingkungan kerja tetap.
3. Regresi karakteristik individu (X_2) bernilai 0,389, artinya kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,389 apabila karakteristik individu berubah satu persen, diasumsikan beban kerja serta lingkungan kerja tetap.
4. Regresi lingkungan kerja (X_3) bernilai 0,196, artinya kinerja karyawan mampu meningkat senilai 0,196 apabila lingkungan kerja berubah satu persen, diasumsikan beban kerja serta karakteristik individu tetap.

Uji T dan Uji F

Berdasarkan t-test terhadap ketiga variabel kepada kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan serta positif dan berdasarkan analisis ujiF memperlihatkan sig. dari ketiga variabel kepada kinerja karyawan yang bernilai $\leq 0,05$ dan nilai $F_{hitungnya}$ adalah $14,361 \geq F_{tabelnya}$ adalah 2,89.

Pembahasan

Pengaruh dari Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian variabel Beban kerja pada Kinerja Karyawan secara parsial dilaksanakan melalui pengujian t, yakni dengan mengomparasikan t_{hitung} dengan t_{tabel} serta koefisien signifikansi t. Dapat dilihat $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $t > 0,05$, dimana $2,544 < 2,034$ dan $0,016 < 0,05$, Temuan ini bermakna bahwa jika beban kerjanya yang diberikan sesuai kepada karyawan akan membuat kinerja karyawan menjadi tinggi di Masmara Resort, Mengwi Badung, Bali, begitu sebaliknya semakin tidak sesuai beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan di Masmara Resort, Mengwi Badung, Bali.

Pengaruh dari Karakteristik individu terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian variabel Karakteristik individu pada Kinerja Karyawan secara parsial dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $t < 0,05$, dimana $3,265 > 2,034$ dan $0,003 < 0,05$. Temuan ini bermakna jika karakteristik individu baik akan membuat kinerja karyawan menjadi tinggi di Masmara Resort, Mengwi Badung, Bali, begitu sebaliknya semakin buruk karakteristik individu maka semakin rendah kinerja karyawan di Masmara Resort, Mengwi Badung, Bali.

Pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian variabel Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilakukan dengan pengujian t, yaitu melalui komparasi nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $t < 0,05$, dimana $2,244 > 2,034$ dan $0,032 < 0,05$. Temuan ini bermakna bahwa jika kondisi lingkungan kerja baik akan membuat kinerja karyawan menjadi tinggi di Masmara Resort, Mengwi Badung, Bali, begitu sebaliknya semakin buruk kondisi lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan di Masmara Resort, Mengwi Badung, Bali. Lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawannya (Praci, 2021)

Pengaruh dari Pengaruh Beban Kerja (X_1), Karakteristik Individu (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) Secara Bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian variabel Beban kerja, Karakteristik individu, juga Lingkungan Kerja secara bersamaan pada Kinerja Karyawan secara simultan dilakukan melalui pengujian f, yakni dengan komparasi nilai f_{hitung} dan nilai f_{tabel} dan juga koefisien signifikansi f. Memperlihatkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $f < 0,05$, dimana $14,361 < 2,89$ dan $0,035 > 0,05$, Temuan ini bermakna bahwa semakin rendah beban kerja, semakin baik karakteristik individu dan lingkungan kerja akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi di Masmara Resort, Mengwi Badung, Bali, begitu sebaliknya semakin tinggi beban kerja, serta semakin buruk karakteristik individu dan lingkungan kerja akan membuat rendahnya kinerja karyawannya di Masmara Resort, Mengwi Badung, Bali.

SIMPULAN

Simpulan yang diambil dari temuan penelitian serta pembahasan adalah bahwa beban kerja secara parsial serta signifikan tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Masmara Resort, Mengwi Badung, Bali. Temuan ini bermakna semakin sesuai beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan membuat kinerja karyawan menjadi tinggi. Karakteristik individu secara parsial serta signifikan tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Masmara Resort, Mengwi Badung, Bali. Temuan ini bermakna semakin baik karakteristik individu akan membuat kinerja karyawan menjadi tinggi. Lingkungan Kerja secara parsial serta signifikan tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Masmara Resort, Mengwi Badung, Bali. Temuan ini bermakna semakin baiknya karakteristik individu akan membuat kinerja karyawan menjadi tinggi. Selain itu, adapundan ketiga variabel secara signifikan dan simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan di Masmara Resort, Mengwi Badung, Bali. Temuan ini bermakna semakin rendahnya beban kerja, akan semakin baik karakteristik individu dan lingkungan kerja akan membuat kinerja karyawan menjadi tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Pidada, I. A. C. R., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar. *Values*, 3(1), 61-78.
- Praci, R. M., Yuliana, Y., & Suyuthie, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang. *Journal of Home Economics and Tourism*, 15(2).
- Setiawan, J. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa. *Jurnal Akmenbis Akademi Akuntansi Permata Harapan*. Volume II, No.01, Maret 2013, Hal. 55- 70.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).