

The Effect of Training, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali

Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali

Ni Kadek S. A. Suwandewi¹, I Wayan Ruspendi Junaedi^{2*}, R. Tri Priyono Budi Santoso³

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

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

Article info

Keywords:

Employee Performance, Motivation, Training and Work Environment

In a hotel accommodation there are employees who work to serve and provide information to guests, able to achieve success and determine the development of the company. Each employee has their own employee performance and to improve employee performance it is necessary to provide training, motivation and a comfortable work environment. The purpose of this study was to determine the effect of training, motivation, and work environment on employee performance at the Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali with a total population of 55 employees. Data analysis was performed by using a correlation test. The research results show that the three variables have a positive and significant effect on employee performance, with t count 2.350, 2.461 and $4.022 \geq t$ table 1.675 and regression coefficients 2.981, 0.254 and 0.417. The effect of training, motivation and work environment on employee performance simultaneously, obtained F count 37.88 8 $\geq F$ table 2.79, and a regression coefficient of 0.203. From these results it can be concluded that training, motivation and work environment have a partial and simultaneous effect on employee performance at the Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali.

Kata kunci:

Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pelatihan

Abstrak

Dalam sebuah akomodasi perhotelan terdapat karyawan yang bekerja melayani dan memberikan informasi kepada tamu, mampu mencapai kesuksesan dan menentukan perkembangan perusahaan. Setiap karyawan memiliki kinerja karyawan tersendiri dan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diberikan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali dengan jumlah populasi yaitu 55 karyawan. Analisis data dilakukan dengan dengan uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t_{hitung} 2.350, 2,461 dan 4,022 $\geq t$ tabel 1,675 dan koefisien regresi 2.981, 0.254 dan 0.417. Pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersamaan, diperoleh F_{hitung} 37,88 8 $\geq F_{tabel}$ 2,79, dan koefisien regresi 0,203. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali.

PENDAHULUAN

Destinasi wisata di Bali sangat banyak dikunjungi oleh para wisatawan karena penduduk Bali yang sangat ramah. Bali mempunyai objek wisata yang indah, kebudayaan yang sangat kental, dan juga memiliki akomodasi perhotelan untuk menginap. Akomodasi perhotelan sangat banyak, berupa *home stay*, *villa*, *bungalow*, *resort*, dan hotel. Kuta adalah tempat yang sering dikunjungi oleh wisatawan

asing, dan terdapat banyak akomodasi penginapan salah satunya, Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali. Akomodasi perhotelan ini yang sering sekali disinggahi oleh wisatawan asing maupun domestik karena jarak hotel dengan Bandara Ngurah Rai sangatlah dekat hanya memerlukan waktu 10 menit. Dalam sebuah akomodasi perhotelan terdapat karyawan yang bekerja untuk melayani dan memberikan informasi kepada wisatawan, selain itu karyawan juga harus mampu untuk mencapai kesuksesan dan juga mampu menentukan perkembangan perusahaan, setiap karyawan tentunya memiliki kinerja karyawan tersendiri.

Meskipun demikian, tabel berikut merepresentasikan beberapa *feedback* terkait akomodasi oleh para wisatawan yang menginap.

Tabel 1. Komentar Pengunjung Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali tahun 2022

No	Nama	Komentar	Tanggal
1	Mrs. Annie	<i>when I arrived at maybe half three, the room wasn't ready</i>	9 June 2022
2	Mr. Marwan	<i>Cleaning wasn't perfect. Even though wasn't huge deal for me, my wife didn't like that one of the counters in the room wasn't cleaned and was sticky.</i>	26 July 2022
3	Mr. Anne-maree	<i>Bar fridge did not keep drinks cool when we asked for it to be replaced the maintenance man came to our room promptly but told us the temperature was correct and 'hotel standard'</i>	5 June 2022

Sumber: Booking.com 2022

Tabel 1 menunjukkan kurang maksimalnya kinerja karyawan, yang berdampak pada popularitas hotel sehingga diperlukan kinerja karyawan yang baik dan mampu mengikuti prosedur hotel.

Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali mempunyai 193 kamar dengan berbagai kategori kamar. Selain itu, arsitektur hotel Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali tidak kalah dengan hotel modern lainnya yang memadukan konsep *tropical resort* khas Bali dengan kemewahan interior kamar yang nyaman dan fasilitas hotel modern. Pantai Jerman yang terkenal berada tepat di belakang hotel ini, dapat dinikmati oleh tamu dengan bersantai di area *Envy restaurant* dan kolam renang. Disamping itu, kinerja karyawan adalah pondasi penting perusahaan dan perlu diperhatikan untuk mengukur kelayakan karyawan yang berdampak pada citra wisatawan yang berkunjung. Jika kinerja karyawan baik dan memenuhi semua SOP, tamu akan merasa dihormati, nyaman dan senang berkunjung.

Pelatihan kerja diterapkan oleh perusahaan dianggap penting karena karyawan akan mendapat pengetahuan, keahlian, sikap, dan perilaku yang spesifik untuk meningkatkan kinerjanya. Beberapa pelatihan kerja karyawan seperti pelatihan akuntansi, pelatihan pengawasan, pelatihan bencana perlu diberikan kepada karyawan sebagai *safety* pada saat bekerja (Munparidi, 2012). Motivasi kerja mendorong psikologis yang menentukan arah perilaku, usaha, dan ketekunan saat menghadapi hambatan atau masalah dalam suatu organisasi. Motivasi kerja ini memberikan hal positif (Santika, 2019). Lingkungan kerja adalah tempat melakukan pekerjaan dengan lingkungan yang nyaman, aman dan tenang karena membutuhkan konsentrasi saat bekerja (Saleleng, 2015).

Latar belakang di atas yang mendasarkan penelitian dan ditemukan research gap pada penelitian "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Keagamaan dan Pendidikan Manado" oleh (Paita, 2015) yang menemukan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh parsial, tapi motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja pegawai. Dari fenomena dan research gap tersebut, penelitian dengan tujuan untuk mempelajari pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan holiday inn resort baruna kuta Bali dianggap penting.

METODE

Data - data dikumpulkan melalui interview, observasi dan, kuesioner. Dengan sampel penelitian adalah seluruh karyawan tetap Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali sejumlah 55 karyawan, sehingga menggunakan sampel jenuh. Hasil kuesioner diolah dengan SPSS versi 26 sesuai dengan jenis tes yang digunakan. Penelitian menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas, Heteroskedastisitas, Multikolonieritas, Korelasi Parsial, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Determinasi (R^2), Uji T dan F. Melakukan semua jenis pengujian tersebut guna untuk menjawab dari rumusan dan tujuan masalah yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Kumulatif Persentase
Genre	L	27	49,1%	49,1%	50,9%
	P	28	50,9%	50,9%	
Total		55	100%	100%	
Age	<20 th	-	-	-	43,9%
	20 – 29 th	25	43,9%	43,9%	
	30 – 39 th	18	36,8%	36,8%	
	40 – 49 th	12	19,3%	19,3%	
	>50 th	-	-	-	
Total		55	100%	100%	
Last Education	SMA/Lebih Rendah	-	-	-	61,4%
	Diploma	35	61,4%	61,4%	
	Sarjana	15	33,3%	33,3%	
	Magister	5	5,3%	5,3%	
	Doctor	-	-	-	
	Lainnya	-	-	-	
Total		55	100%	100%	

Tabel karakteristik responden berdasarkan Genre karyawan yang lebih dominan yaitu perempuan dengan 50,9% dan laki-laki sebanyak 49,1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali lebih dominan berjenis kelamin perempuan, karena di era sekarang banyak sekali perusahaan tidak terlalu melihat *genre* untuk memilih karyawan di perusahaannya melainkan dari kinerja dan attitudenya. Karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan karyawan dengan rerata umur 20–29 (43,9%), umur 30-39 (36,8%) dan yang terendah di umur 40-49 (19,3%). Hal ini disebabkan oleh jenis perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata dan tentunya memerlukan semangat kerja yang kuat dan biasanya ditemukan pada golongan pekerja berumur 20–49. Dominan karakteristik responden menurut tingkat pendidikan merupakan lulusan diploma (61,4%), lalu lulusan sarjana (33,3%), dan lulusan magister (5,3%). Karyawan di sini sesuai dengan jurusan perhotelan dan memiliki pengalaman kerja atau training di dunia perhotelan agar memiliki bekal atau kesiapan diri.

Analisis deskriptif

Tabel 3. Analisis Statistik

Kode Indikator	Indikator	Mean
X1.1	Jenis Pelatihan	4,31
X1.2	Tujuan Pelatihan	4,42
X1.3	Materi	4,35
X1.4	Metode Yang Digunakan	4,30
X1.5	Kualifikasi Peserta	3,38
X1.6	Kualifikasi Pelatih	4,35
X1.7	Waktu	4,11
Rata – Rata Variabel Pelatihan Kerja (X1)		4,17
X2.1	Dorongan Mencapai Tujuan	4,25
X2.2	Semangat Kerja	4,29
X2.3	Inisiatif	4,20
X2.4	Kreatifitas	4,33
X2.5	Rasa Tanggung Jawab	4,27
Rata – Rata Variabel Motivasi Kerja (X2)		4,26
X3.1	Suasana Kerja	4,18
X3.2	Hubungan Dengan Rekan Kerja	4,35

X _{3,3}	Hubungan Antara Bawahan Dengan Pimpinan	4,22
X _{3,4}	Tersedia Fasilitas Kerja	4,13
Rata – Rata Variabel Lingkungan Kerja (X3)		4,22
Y _{1,1}	Kualitas Kerja	4,40
Y _{1,2}	Kuantitas Kerja	4,25
Y _{1,3}	Ketepatan Waktu	4,25
Y _{1,4}	Efektifitas	4,13
Y _{1,5}	Kemandirian	4,42
Rata – Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)		4,29

Tabel di atas menunjukkan rerata variabel pelatihan kerja memiliki skor sebesar 4.17 dari 7 pernyataan dengan nilai rerata ini terdapat di antara 3,41-4,20 yang artinya responden mempunyai penilaian terhadap pelatihan kerja dengan kategori tinggi. Rerata variabel motivasi kerja memiliki skor sebesar 4.26 dari 5 pernyataan dengan nilai rerata ini berada di 4,21-5,00 bearti mempunyai penilaian terhadap motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi. Rerata variabel lingkungan kerja memiliki skor sebesar 4.22 dari 4 pernyataan dengan nilai rerata ini berada di 4,21 – 5,00 bearti responden mempunyai penilaian terhadap motivasi kerja dengan berkategori sangat tinggi. Dengan nilai mean dari kinerja karyawan 4,29 dari 5 pernyataan. Nilai rerata ini berada di sekitar 4,21-5,00 dan dapat dikatakan bahwa responden punya penilaian terhadap kinerja karyawan berkategori sangat tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	(r-hitung)	(r-tabel)	Alpha Cronbach
1.	Pelatihan (X1)	X _{1,1}	0,660	0,266	0,611
		X _{1,2}	0,637		
		X _{1,3}	0,611		
		X _{1,4}	0,703		
		X _{1,5}	0,343		
		X _{1,6}	0,509		
		X _{1,7}	0,660		
2.	Motivasi (X2)	X _{2,1}	0,854	0,266	0,839
		X _{2,2}	0,834		
		X _{2,3}	0,729		
		X _{2,4}	0,724		
		X _{2,5}	0,774		
3.	Lingkungan (X3)	X _{3,1}	0,782	0,266	0,803
		X _{3,2}	0,824		
		X _{3,3}	0,813		
		X _{3,4}	0,756		
4.	Kinerja Karyawan (Y1)	Y _{1,1}	0,570	0,266	0,713
		Y _{1,2}	0,698		
		Y _{1,3}	0,660		
		Y _{1,4}	0,769		
		Y _{1,5}	0,728		

Tabel diatas menunjukkan setiap indikator dari variabel menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan koefisien $Alpha\ Cronbach \geq 0,60$. Sehingga seluruh instrument penelitian menunjukkan valid dan reliabel.

Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Statistik antara Pelatihan, Motivasi, LingkunganKerja dan Kinerja Karyawan

V. Terikat	V. Bebas	r. parsial	R	R square	B	Beta	t. hitung	Sig.
Kinerja Karyawan	Pelatihan	0,313			0,298	0,237	2,350	0,023
Kinerja Karyawan	Motivasi	0,326	0,831	0,690	0,254	0,263	2,461	0,017

Lingkungan	0,491	0,417	0,455	4,022	0,000
R	= 0,831				
R square adjusted R Square	= 0,690				
	= 0,672				
T table	= 1,675				
Konstanta	= 0,203				
Persamaan Regresi Y	= 0,203 + 0,298X ₁ + 0,254 X ₂ + 0,417X ₃				
F hitung	= 37,888				
Sig F	= 0,000				
F table	= 2,79				

Analisis Korelasi Parsial

Pada tabel 5 diatas memperlihatkan korelasi parsial pelatihan bernilai 0,313, motivasi bernilai 0,326 dan lingkungan bernilai 0,491 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif serta parsial diantara ketiga variabel dengan kinerja karyawan.

Analisis Korelasi Berganda

Dilakukan analisis ini untuk secara bersamaan atau bersama-sama menentukan kekuatannya hubungan ketiga variabel terhadap kinerja karyawan. Memperoleh hasil R = 0,831, secara bersamaan ketiga variabel berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan $Y = 0,203 + 0,298X_1 + 0,254 X_2 + 0,417X_3$ dan memperoleh hasil sebagai berikut:
 $a = 0,203$ yang berarti ketiga variabel masing – masing bernilai 0, dan Kinerja Karyawan bernilai 0,203.
 $b_1 = 0,298$, artinya Kinerja Karyawan meningkat rata – rata sebesar 0,298 apabila ada peningkatan sebesar 1% dari pelatihan dan diasumsikan motivasi serta Lingkungan kerja tidak berubah.
 $b_2 = 0,254$, artinya kinerja karyawan meningkat rata – rata sebesar 0,254 apabila ada peningkatan sebesar 1% dari motivasi dan diasumsikan pelatihan serta Lingkungan kerja tidak berubah.
 $b_3 = 0,417$, artinya kinerja karyawan meningkat rata – rata sebesar 0,417 apabila ada peningkatan sebesar 1% dari Lingkungan kerja dan diasumsikan pelatihan serta motivasi tidak berubah

Analisis Determinasi

Nilai koefisien determinasi 69% menunjukan secara simultan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berkontribusi 69% terhadap naik turunnya kinerja karyawan dan 31% merupakan faktor lain.

Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

Berdasarkan t_{test} terhadap ketiga variabel terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan serta positif dan berdasarkan analisis uji F memperlihatkan sig. dari ketiga variabel kepada kinerja karyawan yang bernilai $\leq 0,05$ dan nilai F hitungnya adalah $37,888 \geq F$ tabel adalah 2,79.

Pembahasan

Pengaruh dari Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Memperlihatkan $t_{\text{hitungnya}} 2,350 > t_{\text{tabelnya}} 1,675$. Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara pelatihan terhadap terhadap kinerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan, selain berdampak positif bagi karyawan, hal ini akan juga berdampak positif pada *feedback* tamu, jika Melayani dengan sepenuh hati dan tamu akan senang jika semua staf berperilaku baik, terampil dan termotivasi serta dapat memikat tamu atau pelanggan untuk kembali dan menginap di hotel ini dan merekomendasikannya kepada teman atau kolega.

Pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Memperlihatkan $t_{\text{hitungnya}} 2,461 > t_{\text{tabelnya}} 1,675$. Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh secara parsial, signifikan serta positif pada motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan. Terbentuknya motivasi yang kuat untuk menghasilkan kinerja atau nilai yang baik dan kualitas pekerjaan yang

dilakukan. Aspek yang harus diperhatikan dalam jenis motivasi kerja ini adalah inisiatif kerja karyawan, artinya meningkatnya motivasi karyawan saat melakukan pekerjaan akan kinerjanya meningkat.

Pengaruh dari Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Memperlihatkan $t_{hitungnya}$ sebesar $2,350 > t_{tabelnya}$ $1,675$. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan, parsial serta positif. Nyamannya lingkungan tempat berkerja maka akan meningkatkan konsentrasi dan kondisi tersebut juga berpengaruh positif yaitu akan semangat kerja karyawan meningkat.

Pengaruh dari pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Memperlihatkan t_{hitung} $37,888 > t_{tabel}$ $2,79$. Sehingga adanya pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara X_1 , X_2 , dan X_3 kepada kinerja karyawan di Holiday Inn Resort Kuta. Penelitian menemukan semakin banyak karyawan mendapatkan pelatihan, semakin baik pekerjaannya, semakin tinggi semangat kerjanya, semakin positif pemikiran kerjanya, semakin aman lingkungan kerjanya, dan semakin nyaman karyawannya di tempat kerja, sehingga karyawan memiliki kinerja staf yang baik. Keduanya di Holiday Inn Resort Baruna Bali Kuta.

SIMPULAN

Didasarkan penganalisisan data pada pembahasan dalam disimpulkan yaitu:

1. Pelatihan ditemukan berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan. Dari hasil koefisien regresinya ialah $0,298$ terlihat juga $t_{hitungnya}$ $2,350 \geq t_{tabelnya}$ $1,675$. Hasil ini artinya Semakin meningkatkan pelatihan kerja, kinerja pegawai juga meningkat.
2. motivasi ditemukan berpengaruh signifikan serta positif kepada kinerja karyawan. Dari hasil koefisien regresinya ialah $0,254$ terlihat juga $t_{hitungnya}$ $2,461 \geq t_{tabelnya}$ $1,675$. Hasil ini artinya Semakin meningkatkan motivasi kerja, kinerja pegawai juga meningkat.
3. Lingkungan ditemukan berpengaruh signifikan serta positif kepada kinerja karyawan. Dari hasil koefisien regresinya ialah $0,417$ terlihat juga $t_{hitungnya}$ $(4,022) \geq t_{tabelnya}$ $(1,675)$. Hasil ini artinya Semakin nyaman lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Secara Simultan dan signifikan X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh pada kinerja karyawan . diperkuat dengan Uji F, dimana nilai $F_{hitungnya}$ $37,888 \geq$ nilai $F_{tabelnya}$ $2,79$. Selanjutnya, pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 69% pada kinerja pegawai, sedangkan 31% dipengaruhi faktor lain yang tidak teruji melalui analisis keputusan berganda

DAFTAR PUSTAKA

- Booking.com Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali. (2022, June 9). Komentar pengunjung hotel selama tinggal di Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali. Booking.com. <https://www.booking.com/hotel/id/holiday-inn-resort-baruna-bali.en-gb.htm>. Diakses, 29 Oktober 2022
- Munparidi, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*, 7(1).
- Paita, S., Tewal, B., & Greis, M. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di LPD desa adat Kerobokan. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 25(1), 72-83.