



## ***The Influence of Organizational Culture, Work Discipline, and Work Environment on Employee Work Enthusiasm at Padma Resort Legian***

**Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Padma Resort Legian**

**I Kadek Agus Sukadana<sup>1</sup>, I Gusti Bagus Rai Utama<sup>2\*</sup>, IWK Teja Sukmana<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [rautama@undhirabali.ac.id](mailto:rautama@undhirabali.ac.id)

### **Article info**

#### **Keywords:**

*Organizational Culture, Work Discipline, Work Environment, Employee Work Ethic*

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of organizational culture, work discipline, and work environment on the work Enthusiasm of employees at Hotel Padma Resort Legian. The theoretical framework is grounded in work motivation and organizational behavior theories, which posit that both internal and external workplace factors significantly affect employees' work Enthusiasm. The research employs a quantitative approach, collecting data through questionnaires distributed to 150 employees. Data analysis was conducted using SPSS 26, involving validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and T and F statistical tests. The results indicate regression coefficients for organizational culture (0.187), work discipline (0.349), and work environment (0.142), with all t-values exceeding their critical thresholds. Additionally, the F-statistic (53.969) surpasses the F-table value (2.67). The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.516, suggesting that the independent variables jointly explain 51.6% of the variance in work Enthusiasm. In conclusion, organizational culture, work discipline, and work environment exert a positive and significant influence, both individually and collectively, on employee work Enthusiasm. It is recommended that management continually enhance these three factors to foster greater employee Enthusiasm and productivity.*

#### **Kata kunci:**

Budaya Organisasi,  
Disiplin Kerja,  
Lingkungan Kerja,  
Semangat Kerja  
Karyawan

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Hotel Padma Resort Legian. Teori yang mendasari penelitian ini mencakup teori motivasi kerja dan perilaku organisasi, yang menyatakan bahwa faktor internal dan eksternal dalam lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengambilan data melalui kuesioner kepada 150 karyawan, serta analisis data menggunakan SPSS 26, meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji statistik T dan F. Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi variabel budaya organisasi (0,187), disiplin kerja (0,349), dan lingkungan kerja (0,142), dengan seluruh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, serta nilai f-hitung (53,969) juga lebih besar dari f-tabel (2,67). Nilai determinasi 0,516 mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas secara simultan mempengaruhi semangat kerja sebesar 51,6%. Kesimpulannya, budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja



karyawan. Disarankan bagi manajemen untuk terus meningkatkan ketiga faktor tersebut guna mendorong semangat dan produktivitas karyawan.

## PENDAHULUAN

Pariwisata memiliki potensi signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara, terutama melalui peningkatan jumlah wisatawan yang menjadi sumber pendapatan utama. Namun, di banyak negara, perhatian pemerintah terhadap perencanaan strategis dan pengembangan sektor ini masih terbatas. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya fokus pada pengembangan sumber daya manusia (SDM), yang merupakan komponen esensial dalam penyediaan layanan pariwisata secara efektif. SDM yang terlatih dan berkualitas sangat penting untuk memastikan pelayanan pariwisata berjalan optimal; tanpa pelatihan dan pengembangan karyawan yang memadai, sektor ini berisiko tidak mampu memenuhi ekspektasi wisatawan (Tangkudung & Taroreh, 2021).

Di Bali, kekhasan budaya menjadi daya tarik utama, di mana keberhasilan industri pariwisata sangat bergantung pada manajemen SDM yang efektif. Padma Resort Legian menjadi contoh konkret bahwa budaya organisasi yang kuat melalui nilai seperti prestasi, keunggulan, fokus pelanggan, kerja tim, dan pengembangan karyawan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dan kepuasan tamu (Munandar et al., 2020). Disiplin kerja, tercermin dari tingkat absensi rendah (0,741% pada 2022), menunjukkan komitmen tinggi karyawan yang didukung pengawasan serta pembinaan SDM secara terstruktur (Arif et al., 2019). Selain itu, lingkungan kerja fisik juga berdampak besar terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan (Bahmid & Purnama, 2023), di mana lingkungan yang kondusif terbukti meningkatkan motivasi (Kurniawan & Purwanto, 2022).

Namun, hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa studi mengonfirmasi pengaruh positif lingkungan kerja (Dewi & Andri, 2023), sementara lainnya menyatakan pengaruhnya kurang signifikan (Prabowo et al., 2020). Kesenjangan riset ini menegaskan perlunya kajian empiris lebih lanjut, khususnya di sektor perhotelan, untuk memperjelas hubungan ketiga faktor tersebut terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Padma Resort Legian, sehingga dapat memberikan pemahaman empiris bagi manajemen dalam mengoptimalkan ketiga faktor tersebut guna meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan di industri perhotelan.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Padma Resort Legian dengan melibatkan 150 karyawan sebagai subjek penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi, sikap, dan tanggapan responden terkait variabel yang diteliti. Selain data primer yang diperoleh langsung dari kuesioner, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder dari dokumen dan sumber pendukung lain yang relevan (Utama, et al., 2023).

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26 dan meliputi serangkaian tahapan, seperti uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian sahih dan konsisten, serta uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis korelasi parsial dan berganda, analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, serta analisis determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas. Uji statistik berupa T-test dan F-test juga diterapkan untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antar variabel. Keseluruhan prosedur analisis yang sistematis ini dilakukan agar hasil penelitian

yang diperoleh valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam menjawab rumusan masalah pada lingkungan Hotel Padma Resort Legian (Utama, et al., 2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Analisis Deskriptif

Tabel 1 menyajikan hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel-variabel utama penelitian, yaitu semangat kerja karyawan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di Hotel Padma Resort Legian. Rata-rata (mean) skor untuk masing-masing variabel menunjukkan nilai yang cukup tinggi: semangat kerja karyawan (3,83), budaya organisasi (3,78), disiplin kerja (3,84), dan lingkungan kerja (3,83).

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Semangat Kerja Karyawan	3,83	Baik
Budaya Organisasi	3,78	Baik
Disiplin Kerja	3,84	Baik
Lingkungan Kerja	3,83	Baik

Seluruh nilai mean berada pada kategori "Baik" berdasarkan kriteria penilaian skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai mean yang relatif tinggi ini mencerminkan persepsi positif para responden terhadap masing-masing aspek yang diukur. Semangat kerja karyawan yang baik mengindikasikan tingginya dorongan, motivasi, dan antusiasme pegawai dalam bekerja. Budaya organisasi yang baik menandakan bahwa nilai-nilai, norma, serta praktik organisasi telah berjalan secara efektif dan memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja. Disiplin kerja yang baik menunjukkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab pegawai terhadap aturan dan standar organisasi. Sementara itu, lingkungan kerja yang baik memperlihatkan bahwa kondisi fisik maupun psikososial di tempat kerja dirasakan mendukung aktivitas dan kesejahteraan karyawan.

#### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Pearson Correlatin	Cronchbach's Alpha if item Deleted
Budaya organisasi	Partispasi Karyawan	X1.1	0,839	0,910
	Nilai – Nilai Perusahaan	X1.2	0,841	
	Komunikasi Internal	X1.3	0,889	
	Konsistensi	X1.4	0,848	
	Menjadi Lebih Aktif	X1.5	0,875	
Disiplin kerja	Kehadiran	X2.1	0,854	0,847
	Kepatuhan Terhadap Aturan	X2.2	0,868	
	Kehadiran Waktu	X2.3	0,904	
Lingkungan kerja	Fasilitas Fisik	X3.1	0,910	0,910
	Dukungan Manajerial	X3.2	0,925	
	Hubungan Antar Rekan	X3.3	0,927	
Semangat kerja karyawan	Motivasi Intrinsik	Y1.1	0,725	0,829
	Kepuasan Kerja	Y1.2	0,855	

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Pearson Correlatin	Cronchbach's Alpha if item Deleted
	Komitmen	Y1.3	0,881	

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel memiliki nilai Pearson Correlation di atas 0,7 (misal: X1.1 = 0,839; X2.3 = 0,904; X3.3 = 0,927; Y1.2 = 0,855), mengindikasikan validitas konstruk yang tinggi karena setiap indikator berkorelasi kuat dengan total skor variabelnya. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha if item Deleted untuk masing-masing variabel juga cukup tinggi: budaya organisasi (0,910), disiplin kerja (0,847), lingkungan kerja (0,910), dan semangat kerja karyawan (0,829). Semua nilai tersebut melampaui ambang batas reliabilitas 0,7, yang berarti instrumen penelitian bersifat sangat reliabel dan konsisten.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil uji asumsi klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Variabel	Tolerance	VIF	Sig.
N	X1	0,623	1,604	0,330
Asymp. Sig. (2-tailed)	X2	0,680	1,471	0,490
	X3	0,796	1,256	0,837

Tabel 3 menampilkan hasil uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test), uji multikolinearitas (nilai Tolerance dan VIF), serta nilai signifikansi tiap variabel bebas (X1, X2, X3). Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ( $> 0,05$ ), yang mengindikasikan data residual terdistribusi normal. Nilai Tolerance seluruh variabel di atas 0,10 (X1 = 0,623; X2 = 0,680; X3 = 0,796) dan nilai VIF di bawah 10 (X1 = 1,604; X2 = 1,471; X3 = 1,256) menandakan tidak terjadi masalah multikolinearitas di antara variabel independen. Selain itu, nilai signifikansi untuk X1 (0,330), X2 (0,490), dan X3 (0,837) semuanya  $> 0,05$ , menegaskan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

### 4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

V. Terikat	V. Bebas	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
Semangat Kerja Karyawan	Budaya organisasi	0,372	0,186	0,350	4,847	0,000
	Disiplin kerja	0,403	0,349	0,368	5,327	0,000
	Lingkungan kerja	0,217	0,142	0,172	2,688	0,008

R = 0,725

R Square = 0,526

Adjustes R Square = 0,516

t.tabel = 1,655

Konstanta = 2,321

Persamaan Regresi, Y = 2,321 + 0,186X1 + 0,349X2 + 0,142X3

F.Hitung = 53,969

Sig F = 0,000

F.tabel = 2,67

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 4, diketahui bahwa ketiga variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di Hotel Padma Resort Legian. Hal ini ditunjukkan oleh semua nilai t-hitung (4,847; 5,327; 2,688)

yang lebih besar dari t-tabel (1,655) dengan nilai signifikansi < 0,05, sehingga ketiga variabel terbukti berpengaruh secara signifikan secara individual.

Secara simultan, nilai F-hitung sebesar 53,969 juga jauh melebihi F-tabel (2,67) dengan signifikansi 0,000, menyatakan model regresi signifikan secara keseluruhan. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,526 mengindikasikan bahwa 52,6% variasi semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Persamaan regresi  $Y = 2,321 + 0,186X_1 + 0,349X_2 + 0,142X_3$  menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap semangat kerja karyawan, diikuti oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi dan mengukur besarnya pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap semangat kerja, serta memperkuat rekomendasi bagi manajemen agar memprioritaskan penguatan disiplin, budaya organisasi, dan perbaikan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

### Pembahasan

Hasil empiris penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing serta secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Hotel Padma Resort Legian. Budaya organisasi, dengan nilai t-hitung 4,847 > t-tabel 1,655 dan koefisien regresi 0,186 (sig. 0,000), memperkuat argumentasi Tangkudung & Taroreh (2021); Munandar et al. (2020) bahwa nilai-nilai, norma, serta praktik organisasi yang kuat mampu membangun komitmen dan motivasi kerja pegawai. Kondisi tersebut didukung oleh hasil statistik deskriptif yang menunjukkan budaya organisasi di kategori “baik” (mean 3,78), sehingga ekosistem kerja yang terbentuk dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan.

Dibandingkan dengan budaya organisasi, pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan berdasarkan koefisien regresi yang lebih tinggi (0,349) dan t-hitung 5,327, menunjukkan bahwa disiplin memiliki kontribusi paling besar. Temuan ini sejalan dengan argumen Arif et al. (2019) bahwa disiplin kerja yang konsisten, tercermin dari tingkat absensi yang sangat rendah, merupakan indikator komitmen karyawan dan berkorelasi erat dengan peningkatan semangat serta etos kerja. Karyawan yang didukung dengan sistem reward and punishment yang adil cenderung memiliki motivasi lebih baik.

Pengaruh lingkungan kerja juga terbukti signifikan (koefisien regresi 0,142; t-hitung 2,688; sig. 0,008), memperkuat bahasan Bahmid & Purnama (2023) dan Jayen et al. (2023), meski tidak sebesar disiplin kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif baik dari aspek fisik maupun relasi social secara empiris mampu memicu semangat kerja melalui kenyamanan, kesehatan, dan hubungan antarrekan kerja (Kurniawan & Purwanto, 2022). Namun demikian, dibanding studi Prabowo et al. (2020) yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja kadang tak signifikan pada semangat kerja, penelitian ini menemukan data yang sebaliknya, mungkin dipengaruhi oleh fasilitas dan iklim kerja yang memang sangat baik di Padma Resort Legian.

Secara simultan, persamaan regresi  $Y = 2,321 + 0,186X_1 + 0,349X_2 + 0,142X_3$ , dengan F-hitung 53,969 > F-tabel 2,67 (sig. 0,000 < 0,05), menegaskan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama menjelaskan 52,6% variasi semangat kerja karyawan di lingkungan hotel (R Square = 0,526). Hal ini bersesuaian dengan opini Dewi & Andri (2023) yang menegaskan pentingnya optimalisasi multi-faktor untuk memaksimalkan semangat kerja, dan bahwa kelemahan pada salah satu aspek dapat secara signifikan menurunkan motivasi karyawan.

Di antara ketiga variabel, disiplin kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap semangat kerja karyawan, disusul budaya organisasi dan lingkungan kerja. Setiap variabel memiliki urgensi yang berbeda berdasarkan konteks organisasi yang diteliti. Kekuatan



utama Padma Resort Legian terletak pada pengelolaan SDM yang integratif, di mana budaya organisasi yang kuat, disiplin tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif saling memperkuat untuk menciptakan semangat kerja yang optimal (Munandar et al., 2020; Arif et al., 2019). Temuan ini juga menyoroti perlunya manajemen berfokus pada pengembangan ketiga faktor secara simultan dan berkesinambungan, demi mempertahankan, bahkan meningkatkan, semangat kerja dan produktivitas karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel Padma Resort Legian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap semangat kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat terbukti meningkatkan semangat kerja melalui penerapan nilai dan norma yang mendorong motivasi karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,186. Disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dengan koefisien regresi tertinggi (0,349), menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja secara konsisten sangat berkontribusi terhadap peningkatan antusiasme dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan koefisien regresi 0,142, juga berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja melalui penyediaan fasilitas, dukungan manajerial, dan hubungan kerja yang harmonis. Secara simultan, ketiga faktor tersebut secara signifikan memengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga pengelolaan yang terintegrasi atas budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan karyawan yang lebih termotivasi dan produktif di Hotel Padma Resort Legian. Temuan ini selaras dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh ketiga faktor utama terhadap semangat kerja, serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam upaya peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan di lingkungan perhotelan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. International Conference on Accounting, Business & Economics,
- Bahmid, B. Z., & Purnama, N. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Niagawan, 12(3).
- Dewi, A. K., & Andri, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis Pada Rsud Dr. Rm Pratomo Bagansiapiapi. Jurnal Aplikasi Bisnis, 21(1), 12-20
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance PT. Jhonlin Marine Trans in Tanah Bumbu. *JURNAL APLIKASI PELAYARAN DAN KEPELAHUHANAN*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi dan Motivasi. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(4), 426-441.
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi.
- Prabowo, A., & Budiyanto, B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(6). Garment Indonesia.



- Journal of Industrial Engineering & Management Research, 1(1b), 70-82.*
- Tangkudung, C. A., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Utama, I.G.B.R., Mahadewi, N.M.E. and Krismawintari, N.P.D., (2023). *Metodologi Penelitian Bidang Manajemen Dan Pariwisata (Dilengkapi Studi Kasus Penelitian dan Pembahasannya)*. Deepublish.



Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)  
Vol. 4, No. 3 Desember 2025  
Available online at <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>

Research Article

e-ISSN: 2963-0924