

The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at Double Six Luxury Hotel Seminyak-Kuta Bali

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Double Six Luxury Hotel Seminyak-Kuta Bali

Ni Komang Ayunda Paramita¹, Gusti Ngurah Joko Adinegara^{2*}, I Nyoman Tingkes³

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

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

Article info

Keywords:

Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstract

In an effort to improve employee performance, Double Six Luxury Hotel Seminyak-Kuta Bali recognizes the importance of factors such as work environment, work discipline, and work motivation. This study aimed to determine whether there is a positive and significant influence of the work environment, discipline, and motivation on employee performance at Double Six Luxury Hotel. The population in this study consisted of employees of the hotel, with a total sample of 83 respondents. Data were analyzed using SPSS 22.0, including validity and reliability tests, classical assumption tests, partial and multiple correlation analysis, multiple linear regression, coefficient of determination, t-tests, and F-tests. The results showed that the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 2.70 > t-table 1.99. Work discipline also has a significant and positive effect with a t-value of 3.55 > t-table 1.99. Likewise, work motivation has a strong positive and significant influence with a t-value of 7.35 > t-table 1.99. Simultaneously, the variables of work environment, discipline, and motivation have a positive and significant impact on employee performance, with an F-value of 65.148 > F-table 2.49. Based on these findings, it is recommended that the management of Double Six Luxury Hotel Seminyak-Kuta Bali continue to improve the work environment, enforce better discipline, and enhance employee motivation. These efforts are expected to lead to better employee performance and contribute more significantly to the overall success of the hotel's operations.

Kata kunci:

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Double Six Luxury Hotel Seminyak-Kuta Bali memandang pentingnya faktor-faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Double Six Luxury Hotel dengan jumlah sampel sebanyak 83 orang. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 22.0, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial dan berganda, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,70 > t$ tabel $1,99$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung $3,55 > t$ tabel $1,99$. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $7,35 > t$ tabel $1,99$. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $65,148 > F$ tabel $2,49$. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada manajemen Double Six Luxury Hotel Seminyak–Kuta Bali untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, menegakkan kedisiplinan, dan memberikan motivasi yang lebih besar kepada karyawan agar kinerja mereka semakin optimal dan memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan operasional hotel.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan fasilitas, sarana, dan dana yang memadai tidak akan mampu menjamin kelangsungan dan kesuksesan operasional apabila tidak didukung oleh SDM yang kompeten (Hasibuan, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM merupakan kunci utama yang perlu diperhatikan dalam berbagai aspek pengembangan organisasi. Dalam konteks persaingan global, manajemen SDM menjadi krusial untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan adaptif terhadap budaya kerja lintas batas geografis (Santoso, 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja ini akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja menjadi perhatian penting dalam manajemen SDM.

Double Six Luxury Hotel Seminyak–Kuta Bali sebagai hotel berbintang lima yang bersaing di industri pariwisata memerlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi untuk menjaga kualitas layanan. Berikut, angka pencapaian Double Six Luxury Hotel Seminyak–Kuta Bali di Booking.com dapat dilihat dalam Gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Nilai Pencapaian di Booking.com
Sumber: Booking.com. 2023

Berdasarkan data dari Booking.com (2023), hotel ini memperoleh skor 8,7 dari 574 ulasan, menunjukkan bahwa kinerja pelayanan perlu terus ditingkatkan dan dipertahankan.

Namun demikian, hasil observasi dan wawancara menunjukkan masih terdapat beberapa kendala terkait lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi karyawan. Beban kerja yang tinggi, kurangnya peluang pengembangan diri, keterlambatan, serta ketidakpuasan terhadap kompensasi menjadi tantangan yang harus diatasi.

Lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017) merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menjadi pendorong bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal (NitiseMITO, 2017). Menurut Danang (2020), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Di Double Six Luxury Hotel Seminyak–Kuta Bali, lingkungan kerja terbagi menjadi dua aspek utama, yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik meliputi kenyamanan ruang kerja, ketersediaan fasilitas seperti loker, ruang istirahat, dan klinik kesehatan (Siagian, 2014). Sedangkan lingkungan nonfisik mencakup penghargaan bagi karyawan berprestasi, peluang promosi jabatan, serta kebijakan libur hari raya yang disesuaikan dengan agama masing-masing karyawan (Sedarmayanti, 2017)

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan (Sutrisno, 2020). Disiplin kerja yang diterapkan di hotel ini mencakup beberapa aspek, seperti tingkat kehadiran, ketelitian dalam bekerja, kepatuhan terhadap standar operasional, kepatuhan terhadap peraturan kerja, dan etika dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku individu dalam mematuhi aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dalam organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan kerja. Di Double Six Luxury Hotel Seminyak–Kuta Bali, motivasi kerja diterapkan melalui penyediaan fasilitas kerja, kenyamanan lingkungan kerja, kegiatan sosial seperti *morning briefing*, pemberian penghargaan seperti pemilihan “*Best Employee*”, serta pemberian insentif.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, hasil survei lapangan sebelum melakukan proses pengumpulan data, masih terdapat beberapa permasalahan. Beban kerja yang tinggi dan kurangnya kesempatan pengembangan diri menjadi kendala dalam aspek lingkungan kerja. Beberapa karyawan masih menunjukkan ketidaktertiban dalam hal kedisiplinan, seperti keterlambatan dan pelanggaran aturan penampilan. Di sisi lain, kurangnya kepuasan terhadap gaji, minimnya pengakuan terhadap prestasi, serta terbatasnya peluang untuk mengembangkan karier menjadi permasalahan dalam hal motivasi kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan hotel, namun temuan yang dihasilkan belum sepenuhnya konsisten. Viona dan Begawati (2023) menemukan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ranah Bundo Padang, dengan indikator dominan berupa kewaspadaan (disiplin) dan pencahayaan (lingkungan), serta kualitas kerja sebagai indikator kinerja utama. Sementara itu, Ningsih dan Hardilawati (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru, namun lingkungan kerja justru tidak berpengaruh signifikan; meskipun secara simultan keduanya tetap berpengaruh positif. Herlambang dkk. (2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan Kampung Ubud Hotel, sedangkan tingkat kesejahteraan tidak berpengaruh, tetapi ketiganya bersama-sama tetap signifikan.

Sebaliknya, Azhari (2022) di Amnaya Resort Kuta Bali menemukan pengaruh disiplin yang positif tetapi tidak signifikan, serta motivasi dan lingkungan kerja yang juga tidak signifikan secara parsial, meskipun secara simultan ketiganya berkontribusi sebesar 18,8% terhadap kinerja karyawan. Melengkapi temuan-temuan tersebut, Peng, Lee, dan Lu (2020) dalam konteks hotel di Tiongkok menekankan pentingnya mekanisme psikologis berupa *perceived job performance* dan *organizational identification* yang mampu mendorong perilaku pro-lingkungan sekaligus meningkatkan kinerja hotel, sehingga menyoroti perlunya pengujian jalur mediasi/moderasi dalam hubungan disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja. Dari perbandingan ini, terlihat adanya kesenjangan penelitian berupa inkonsistensi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, keterbatasan indikator kinerja yang sebagian besar masih bersifat persepsional, serta kurangnya kajian yang meneliti mekanisme psikologis sebagai mediasi. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mekanisme kepuasan kerja atau identifikasi organisasi sebagai mediator, mengombinasikan indikator kinerja persepsional dengan ukuran objektif (seperti tingkat kehadiran, tingkat kesalahan kerja, dan jumlah keluhan tamu), serta mempertimbangkan perbedaan karakteristik antar-departemen sebagai faktor moderasi. Penelitian ini penting dilakukan karena secara praktis dapat membantu manajemen hotel merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih tepat sasaran melalui penguatan disiplin, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan identifikasi karyawan terhadap organisasi, sedangkan secara akademis penelitian ini berkontribusi dengan menyatukan temuan yang saling bertentangan, memperkaya literatur melalui indikator kinerja objektif, serta mengembangkan model konseptual yang lebih komprehensif dalam studi perilaku organisasi di sektor perhotelan Indonesia.

Melihat pentingnya ketiga faktor tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Double Six Luxury Hotel Seminyak–Kuta Bali.”**

METODE

Dalam penelitian ini penulis bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja di Double Six Luxury Hotel, yang berlokasi di Jl. Pantai Double Six Seminyak, Kuta, Badung, Bali. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel Seminyak-Kuta Bali.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel Seminyak-Kuta Bali.
- H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel Seminyak-Kuta Bali.
- H4: Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel Seminyak-Kuta Bali.

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dimana menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa Teknik *sampling jenuh* merupakan cara penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan kuesioner.

Uji Instrumen

- Uji Validitas:
Uji validitas dilakukan dengan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total. Item dinyatakan valid jika nilai korelasi $r \geq 0,30$, dan tidak valid jika $r < 0,30$ (Sugiyono, 2019)
- Uji Reliabilitas:
Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,60$ (Sugiyono, 2019).

Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinearitas:
untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai korelasi yang baik satu dengan yang lain. terlihat dari nilai VIF (< 10) serta nilai toleransi ($> 0,1$).
- Uji Heteroskedastisitas:
digunakan untuk menilai ketidaksetaraan varians residual. Jika titik scatterplot tersebar dengan cara acak serta tidak mengikuti pola tertentu, model tersebut dianggap tidak memiliki heteroskedastisitas.
- Uji Normalitas:
untuk menentukan apakah distribusi normal berlaku pada data. Plot P-P normal dan grafik histogram menunjukkan distribusi normal.

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Koefisien korelasi memiliki nilai $-1 \leq r \leq +1$:

Jika $r = +1$, korelasi yang terjadi sangat kuat serta searah, ketika X naik 1 sehingga Y juga naik 1 begitupun sebaliknya.

Jika $r = 0$, hubungan kedua variabel sangat lebar sehingga tidak terjadi hubungan.

Jika $r = -1$, Ada hubungan terbalik yang signifikan, berarti bila X tumbuh senilai 1, Y akan dapat meningkat 1, dan kebalikannya.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependent (kriterium), bila ada dua atau lebih variabel dependent sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2019). Persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Harga Y ketika harga X=0 (harga konstan)

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

- b_3 = Koefisien regresi variabel X_3
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Disiplin Kerja
- X_3 = Motivasi Kerja

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui bagaimana faktor independen mempengaruhi variabel dependen.

Rumus:

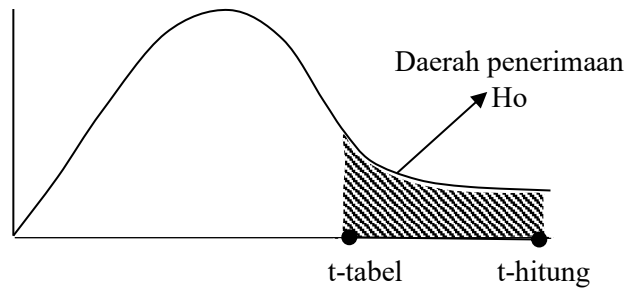
$$D = R^2 \times 100\%$$

Ket.:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi ganda

Uji t-test



Gambar 2. Kurva Distribusi Normal dengan Uji t
 Sumber: Sugiyono (2019)

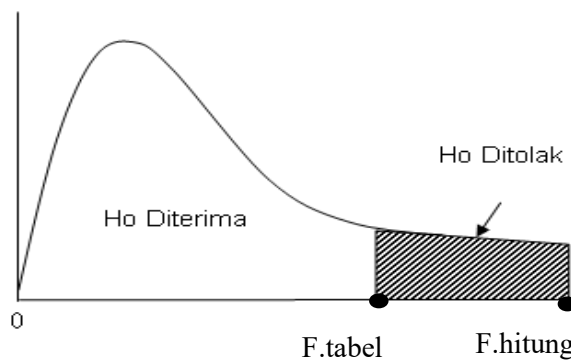
untuk mengevaluasi dampak parsial setiap variabel independen pada variabel dependen.

Kriteria Pengujian:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Uji F test



Gambar 3. Kurva Distribusi Normal dengan Uji F
 Sumber: Sugiyono (2019)

untuk mengevaluasi bagaimana Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersamaan..

Kriteria Pengujian:

H0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Table 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		<i>Pearson Correlation</i> $\geq 0,3$	Ket.	<i>Cronbach Alpha</i> 0,60	Ket.
1 Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1,1}	0,730	<i>Valid</i>	0,817	<i>Reliable</i>
	Y _{1,2}	0,724	<i>Valid</i>		
	Y _{1,3}	0,764	<i>Valid</i>		
	Y _{1,4}	0,730	<i>Valid</i>		
2 Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1,1}	0,604	<i>Valid</i>	0,806	<i>Reliable</i>
	X _{1,2}	0,724	<i>Valid</i>		
	X _{1,3}	0,785	<i>Valid</i>		
	X _{1,4}	0,664	<i>Valid</i>		
3 Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2,1}	0,720	<i>Valid</i>	0,786	<i>Reliable</i>
	X _{2,2}	0,661	<i>Valid</i>		
	X _{2,3}	0,663	<i>Valid</i>		
	X _{2,4}	0,613	<i>Valid</i>		
	X _{2,5}	0,625	<i>Valid</i>		
4 Motivasi Kerja (X ₃)	X _{3,1}	0,731	<i>Valid</i>	0,788	<i>Reliable</i>
	X _{3,2}	0,754	<i>Valid</i>		
	X _{3,3}	0,667	<i>Valid</i>		
	X _{3,4}	0,560	<i>Valid</i>		
	X _{3,5}	0,587	<i>Valid</i>		

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

Table 3. Uji Normalitas dan Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,741	1,349
Disiplin Kerja (X ₂)	0,690	1,450
Motivasi Kerja (X ₃)	0,629	1,589
One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N	Unstandardized Residual 83	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,079 ^c	

Berdasarkan hasil pengujian normalitas memperlihatkan nilai sig. sebanyak 0.079 yang artinya data tersebar secara normal. Dan memperlihatkan nilai tolerance variabel bebas lebih 10% ataupun 0,1. Nilai VIF kurang 10 hingga bisa disimpulkan ketiga variabel tak mengandung gejala multikolinearitas dan pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear berganda

Table 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,214	0,079	2,705	0,008
Disiplin Kerja (X ₂)	0,191	0,054	3,559	0,001
Motivasi Kerja (X ₃)	0,480	0,065	7,358	0,000

$$Y = -0,359 + 0,214X_1 + 0,191X_2 + 0,480X_3$$

Dengan Penjelasan:

1. Hasil konstanta sebesar -0,359 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃), Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,359 satuan.
2. Lingkungan Kerja (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,214, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,214 satuan, jika variabel lain tetap.
3. Disiplin Kerja (X₂) memiliki koefisien regresi sebesar 0,191, artinya peningkatan 1 satuan pada Disiplin Kerja berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,191 satuan.
4. Motivasi Kerja (X₃) menunjukkan pengaruh paling besar dengan koefisien 0,480. Ini berarti peningkatan 1 satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,480 satuan.

Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa banyak keterkaitan variabel bebas untuk menjelaskan modifikasi pada variabel terikatnya. Untuk Koefisien determinasi ditinjau memiliki nilai Adjusted R Square. Melalui perhitungan hasil yang diolah dari SPSS pada Tabel 4.13 mengidentifikasi untuk nilai adjusted R² sebesar 0,701 yang berarti jika 70,1 persen perubahan Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi dengan variasi Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₃), sehingga sebanyak 29,9 persen didorong oleh faktor lain yang tidak diteliti pada model penelitian tersebut.

Uji T

Tabel 5. Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	2,705	2,70	0,008	Ho ditolak
Disiplin Kerja (X ₂)	3,559	2,70	0,001	Ho ditolak
Motivasi Kerja (X ₃)	7,358	2,70	0,000	Ho ditolak

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
		Sum of				
Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274,802	3	91,601	65,148	,000 ^b
	Residual	111,077	79	1,406		
	Total	385,880	82			

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dijelaskan dari hasil uji t bahwa nilai t hitung berjumlah 2,705 yang merupakan lebih besar daripada nilai t tabel yakni berjumlah 1,990 serta pada letak daerah penolakan H0 terdapat t hitung, oleh karena itu H0 ditolak serta Ha diterima. Jadi, disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial serta signifikan kepada Kinerja Karyawan. Berarti jika Lingkungan Kerja diperhatikan, maka berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada Hotel Double Six Luxury Seminyak–Kuta Bali.

Hasil dari penelitian yang pertama (H1) mengidentifikasi bahwa penelitian diterima, yang berarti Lingkungan Kerja itu sendiri mempunyai pengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan di Hotel Double Six Luxury Seminyak–Kuta Bali. Dari hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Viona dan Begawati (2023) tambah satu atau dua lagi penelitian terdahulu mengemukakan kaitan variabel Lingkungan Kerja berdampak signifikan kepada Kinerja karyawan Hotel Ranah Bundo Padang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dijelaskan dari hasil uji t bahwa nilai t hitung berjumlah 3,559 yang merupakan lebih besar daripada nilai t tabel yakni berjumlah 1,990 serta pada letak daerah penolakan H0 terdapat t hitung, oleh karena itu H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi, disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial serta signifikan kepada Kinerja Karyawan. Berarti jika Disiplin Kerja meningkat, maka begitu pula pada Kinerja Karyawan pada Hotel Double Six Luxury Seminyak–Kuta Bali akan meningkat juga. Hasil dari penelitian yang kedua (H2) mengidentifikasi bahwa penelitian diterima, yang berarti Disiplin Kerja itu sendiri mempunyai pengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan di Hotel Double Six Luxury Seminyak–Kuta Bali. Hasil penelitian oleh Herlambang, dkk (2021); tambah satu atau dua lagi penelitian terdahulu mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kampung Ubud Hotel.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dijelaskan dari hasil uji t bahwa nilai t hitung berjumlah 7,358 yang merupakan lebih besar daripada nilai t tabel yakni berjumlah 1,990, serta pada letak daerah penolakan H0 terdapat t hitung, oleh karena itu H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi, dinyatakan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan kepada Kinerja Karyawan. Hal ini berarti mengidentifikasi apabila Motivasi Kerja meningkat maka begitu pula pada Kinerja Karyawan pada Hotel Double Six Luxury Seminyak–Kuta Bali akan meningkat juga.

Jadi dapat dijelaskan terkait hasil penelitian ketiga (H3) mengidentifikasi bahwa penelitian diterima, yang berarti Motivasi Kerja pengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan di Hotel Double Six Luxury Seminyak–Kuta Bali. Hasil dari penelitian yang diteliti oleh Ningsih dan Hardilawati (2022); tambah satu atau dua lagi penelitian terdahulu menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan kepada Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dapat dijelaskan dari hasil uji F bahwa nilai F hitung berjumlah 65,148 yang mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan F 66aria yaitu 2,49, serta untuk letak dari F hitung ada pada daerah penolakan H_0 , maka sebab itu H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Jadi dapat dikemukakan bahwa berkaitan antara 66aria Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif serta signifikan kepada Kinerja Karyawan di Hotel Double Six Luxury Seminyak–Kuta Bali, sehingga adanya teridentifikasi berpengaruh secara 66ariabl-sama (simultan) antara 66aria bebas dengan 66aria terikat.

Hasil penelitian keempat menunjukkan bahwa (H4) diterima, yaitu artinya Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan di Hotel Double Six Luxury Seminyak–Kuta Bali. Memiliki karyawan yang mempunyai Lingkungan Kerja bagus akan membuat perusahaan akan jauh lebih mudah untuk bersaing dengan perusahaan lainnya dalam hal SDM. Karyawan yang berpendidikan pasti memiliki pengetahuan yang sesuai dalam menyelesaikan tugasnya. Disiplin Kerja sangat erat kaitannya terhadap kegiatan yang dilakukan pihak manajemen kepada karyawan, sehingga sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan nantinya pada saat pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan. Motivasi Kerja adalah suatu upaya yang diterapkan manajemen terhadap karyawan untuk memotivasi karyawan agar melaksanakan semua kegiatan ataupun tugas dan tanggung jawab masing-masing departemen.

Selanjutnya penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang diteliti oleh Nurrachma, dkk, (2024); tambah satu atau dua lagi penelitian terdahulu menyatakan bahwa Uji F secara simultan memperlihatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan pada variabel Kinerja Karyawan. tas secara signifikan melalui hubungan jangka panjang dan pelayanan yang memuaskan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Double Six Luxury Seminyak–Kuta Bali. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,214 dengan nilai $t_{hitung} = 2,70$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,990$ serta taraf signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,191 serta nilai $t_{hitung} = 3,559$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,990$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,050$. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal yang sama juga ditemukan pada variabel motivasi kerja yang berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,480 dan nilai $t_{hitung} = 7,358$ lebih besar daripada $t_{tabel} = 1,990$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,050$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Secara simultan, ketiga variabel independen yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} = 65,148$ yang lebih besar daripada $F_{tabel} = 2,49$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,050$. Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah $Y = -3,359 + 0,214X_1 + 0,191X_2 + 0,480X_3$. Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kontribusi sebesar 0,701, yang berarti bahwa 70,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang. (2020). Pengaruh disiplin dan kecerdasan emosional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 6(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, S., Sukanti, Mandiyasa, & Wijaya. (2021). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(2). https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurrachma, R., Syamsudin, A., & Fadillah, L. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Santoso, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Viona & Begawati. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(2), 104–111. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i2.826>.



Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora

Vol. 5, No. 1 April 2026

Available online at <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>

Research Article

e-ISSN: 2963-0924