

# *The Influence of Work Discipline, Work Experience, and Work Environment on Employee Performance at Padma Resort Legian Bali*

## **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Padma Resort Legian Bali**

I Made Sukarata<sup>1</sup>, I Gusti Bagus Rai Utama<sup>2\*</sup>, I Ketut Sirna<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia (\*)

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

### Article info

#### **Keywords:**

*Work Discipline,  
Work Experience,  
Work Environment,  
Employee  
Performance,  
Regression Analysis*

#### **Abstract**

Human resources is the factors that influence employee performance in the hospitality industry, specifically at Padma Resort Legian, Bali. Employee performance is a crucial aspect in improving the quality of service of a company, especially in the tourism sector, which heavily depends on human resources. Therefore, this study examines the effects of work discipline, work experience, and work environment as the main variables believed to significantly contribute to employee productivity and effectiveness. A quantitative approach was applied by involving 100 employees selected through purposive sampling as the research sample. Data analysis included verification of data accuracy and consistency, tests of basic assumptions, as well as the application of statistical analyses such as correlation, regression, t-tests, and F-tests. The results show that the three independent variables, namely work discipline ( $\beta=0.355$ ,  $t=3.425$ ,  $p=0.001$ ), work experience ( $\beta=0.353$ ,  $t=2.152$ ,  $p=0.034$ ), and work environment ( $\beta=0.332$ ,  $t=2.538$ ,  $p<0.05$ ), have a positive and statistically significant effect on employee performance. Furthermore, the simultaneous influence of these three variables is supported by an F value of 38.959 ( $F \text{ table}=2.70$ ,  $p=0.000$ ), indicating that 53.5% of the variation in employee performance is explained by these factors, while 46.5% is influenced by external variables outside the scope of this study. Thus, this study makes an important theoretical contribution by strengthening empirical evidence related to the influence of work discipline, work experience, and work environment on employee performance in the hospitality industry. Practically, these findings serve as a strategic recommendation for the management of Padma Resort Legian to improve human resource management through enhancing work discipline, increasing work experience, and improving the work environment as effective efforts to boost company performance.

#### **Kata kunci:**

Disiplin Kerja,  
Pengalaman Kerja,  
Lingkungan Kerja,  
Kinerja Karyawan,  
Analisis Regresi

#### **Abstrak**

Sumber daya manusia faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri perhotelan, khususnya di Padma Resort Legian, Bali. Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan suatu perusahaan, terutama di sektor pariwisata yang sangat bergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel utama yang diyakini berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas

dan efektivitas kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan melibatkan 100 karyawan yang dipilih melalui teknik purposive sampling sebagai sampel penelitian. Analisis data mencakup verifikasi akurasi dan konsistensi data, uji asumsi dasar, serta penerapan analisis statistik seperti korelasi, regresi, uji T, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu disiplin kerja ( $\beta=0,355$ ,  $t=3,425$ ,  $p=0,001$ ), pengalaman kerja ( $\beta=0,353$ ,  $t=2,152$ ,  $p=0,034$ ), dan lingkungan kerja ( $\beta=0,332$ ,  $t=2,538$ ,  $p<0,05$ ), memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh simultan dari ketiga variabel didukung oleh nilai F hitung sebesar 38,959 ( $F_{tabel}=2,70$ ,  $p=0,000$ ), yang menunjukkan bahwa 53,5% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, sementara 46,5% dipengaruhi oleh variabel eksternal di luar penelitian. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting secara teoritis dengan memperkuat bukti empiris terkait pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan. Secara praktis, hasil ini menjadi dasar rekomendasi strategis bagi manajemen Padma Resort Legian untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui peningkatan disiplin kerja, penambahan pengalaman kerja, dan perbaikan lingkungan kerja sebagai upaya efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan inti keberhasilan organisasi, terutama di sektor perhotelan, di mana kualitas SDM menentukan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh, bukan sekadar profitabilitas (Ramadhan, 2022). Peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek krusial dalam meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja dipandang sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja (Wirakusuma, 2019; Widyastuti, 2022; Pratiwi, 2022; Mahawira et al, 2020; Sari dan Aziz, 2022).

Namun, fenomena di Padma Resort Legian, sebuah hotel bintang lima di Bali, menunjukkan bahwa permasalahan kinerja karyawan masih terjadi, tercermin dari data absensi tahun 2022 yang mencatat 8.887 hari kerja hilang akibat ketidakhadiran, serta hasil wawancara yang mengindikasikan lemahnya pengawasan manajemen, permasalahan disiplin, dan kurangnya kenyamanan lingkungan kerja. Meskipun sejumlah penelitian telah menyoroti pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, temuan yang inkonsisten masih mewarnai kajian ini; beberapa studi menemukan hubungan positif dan signifikan (Arifin, 2022; Santosa, 2024; Gunawan, 2024), sementara lainnya justru menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan (Muna et al, 2022; Marbun, 2021; Dila, et al, 2021).

Penelitian ini penting karena Sumber Daya Manusia menjadi kunci keberhasilan organisasi perhotelan, termasuk Padma Resort Legian yang menghadapi masalah kinerja karyawan seperti tingginya ketidakhadiran dan kurangnya pengawasan serta kenyamanan kerja. Mengingat hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih inkonsisten, studi ini diperlukan untuk mengkaji kembali faktor-faktor tersebut secara spesifik di Padma Resort Legian dan memberikan rekomendasi yang tepat guna meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

Kesenjangan hasil penelitian tersebut melandasi perlunya studi lebih lanjut secara kontekstual di Padma Resort Legian. Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara spesifik, untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor determinan kinerja karyawan di industri perhotelan.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini dilaksanakan di Hotel Padma Resort Legian dengan subjek penelitian berupa karyawan hotel yang berjumlah 100 orang dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert, sehingga melibatkan data primer dan sekunder (Ramdhan, 2022; Wirakusuma, 2019; Widyastuti, 2022; Pratiwi, 2022; Mahawira et al, 2020; Sari dan Aziz, 2022).

Penelitian ini menggunakan teori Mangkunegara dan Octorent (2015) untuk mengukur disiplin kerja melalui indikator kehadiran, keterlambatan, dan ketaatan pada aturan. Pengalaman kerja diukur berdasarkan Pitriyani (2020) dengan indikator lama masa kerja dan jenis pengalaman sebelumnya. Lingkungan kerja mengacu pada Puspitawati et al. (2024), meliputi suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas kerja. Sedangkan kinerja karyawan diukur menggunakan Dharma et al. (2023) melalui indikator jumlah hasil kerja, kualitas pekerjaan, efisiensi tugas, dan disiplin kerja. Indikator-indikator tersebut dipakai untuk menyusun pernyataan kuisisioner yang menggambarkan kondisi tiap variabel.

Teknik analisis data memanfaatkan perangkat lunak SPSS 25, meliputi serangkaian pengujian dan analisis statistik: uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan; uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk menguji kelayakan model analisis regresi; serta analisis statistik lanjutan mencakup analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji T-test, dan uji F-test. Prosedur ini dijalankan agar hasil penelitian dapat mempertanggungjawabkan validitas dan reliabilitas data serta ketepatan analisis pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini meliputi empat dugaan utama, yaitu bahwa disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1), serta bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang disajikan dalam Tabel 1, seluruh variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata (mean) di atas 3,4 pada skala Likert (rentang 1-5), yang dikategorikan dalam kategori “baik.” Rata-rata tertinggi terdapat pada variabel disiplin kerja (mean = 3,74), diikuti oleh kinerja karyawan (mean = 3,71), lingkungan kerja (mean = 3,57), dan pengalaman kerja (mean = 3,47).

| Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif |      |          |
|----------------------------------------|------|----------|
| Variabel                               | Mean | Kategori |
| Kinerja Karyawan                       | 3,71 | Baik     |
| Disiplin Kerja                         | 3,74 | Baik     |
| Pengalaman Kerja                       | 3,47 | Baik     |
| Lingkungan Kerja                       | 3,57 | Baik     |

N = 100 Responden

Hal ini menunjukkan secara umum persepsi responden terhadap keempat variabel tersebut berada pada tingkat yang positif atau relatif tinggi. Artinya, mayoritas karyawan di Hotel Padma

Resort Legian menilai diri mereka memiliki kedisiplinan, pengalaman kerja, dan persepsi lingkungan kerja yang baik, yang tercermin pula pada penilaian kinerja karyawan yang juga berada di kategori baik.

Temuan ini dapat mengindikasikan bahwa kondisi internal SDM di hotel tersebut, secara rata-rata, telah mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Meskipun demikian, nilai mean variabel pengalaman kerja lebih rendah dibandingkan variabel lain, menandakan adanya peluang pengembangan dalam aspek akumulasi pengalaman yang dapat dilakukan oleh manajemen.

Secara keseluruhan, hasil ini memberikan landasan deskriptif yang kuat untuk kajian lebih lanjut mengenai hubungan antara disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (N = 100 responden).

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel         | Indikator                          | Kode Indikator | Pearson Correlatin | Ket   | Cronbach's Alpha |
|------------------|------------------------------------|----------------|--------------------|-------|------------------|
| Disiplin kerja   | Kehadiran                          | X1.1           | 0,918              | Valid | 0,879            |
|                  | Keterlambatan                      | X1.2           | 0,882              | Valid |                  |
|                  | Ketaatan terhadap peraturan        | X1.3           | 0,901              | Valid |                  |
| Pengalaman kerja | Lama waktu/masa kerja              | X2.1           | 0,927              | Valid | 0,830            |
|                  | Jenis pengalaman sebelumnya        | X2.2           | 0,922              | Valid |                  |
| Lingkungan kerja | Suasana kerja                      | X3.1           | 0,873              | Valid | 0,874            |
|                  | Hubungan antar rekan kerja         | X3.2           | 0,902              | Valid |                  |
|                  | Fasilitas kerja                    | X3.3           | 0,912              | Valid |                  |
| Kinerja karyawan | Jumlah hasil yang di kerjakan      | Y1.1           | 0,875              | Valid | 0,869            |
|                  | Kualitas hasil pekerjaan           | Y1.2           | 0,883              | Valid |                  |
|                  | Menyelesaikan tugas secara efisien | Y1.3           | 0,828              | Valid |                  |
|                  | Disiplin dalam bekerja             | Y1.4           | 0,813              | Valid |                  |

Seluruh indikator pada masing-masing variabel (disiplin kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan) memiliki nilai Pearson Correlation di atas 0,8, menunjukkan bahwa seluruh indikator valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel juga berada di atas 0,8 yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel untuk mengukur masing-masing variabel yang diteliti.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Hasil uji asumsi klasik

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |       | Variabel | Tolerance | VIF   | Sig.  |
|------------------------------------|-------|----------|-----------|-------|-------|
| N                                  | 100   | X1       | 0,500     | 2,000 | 0,842 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             | 0,200 | X2       | 0,460     | 2,173 | 0,443 |
|                                    |       | X3       | 0,366     | 2,734 | 0,746 |

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance di

atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, yang berarti tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model. Nilai signifikansi (Sig.) Kolmogorov-Smirnov untuk residual sebesar 0,200 ( $>0,05$ ) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan bebas dari multikolinearitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### 4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Tabel 4 Hasil Analisis Pengaruh Disiplin kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| V. Terikat                                                                                                                                                                                                                       | V. Bebas         | r. Parsial | B     | Beta  | t.hitung | Sig   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|-------|-------|----------|-------|
| Kinerja karyawan                                                                                                                                                                                                                 | Disiplin kerja   | 0,330      | 0,355 | 0,332 | 3,425    | 0,001 |
|                                                                                                                                                                                                                                  | Pengalaman kerja | 0,215      | 0,353 | 0,217 | 2,152    | 0,034 |
|                                                                                                                                                                                                                                  | Lingkungan kerja | 0,251      | 0,332 | 0,288 | 2,538    | 0,013 |
| R = 0,741<br>R Square = 0,549<br>Adjustes R Square = 0,535<br>t.tabel = 1,660<br>Konstanta = (Y)4,872<br>Persamaan Regresi, $Y = 4,872 + 0,355X_1 + 0,353X_2 + 0,332X_3$<br>F.Hitung = 38,959<br>sig F = 0,000<br>f.tabel = 2,70 |                  |            |       |       |          |       |

##### Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengukur hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat, dengan mengendalikan efek variabel bebas lainnya. Berdasarkan output, diketahui bahwa semua variabel disiplin kerja ( $r$  parsial=0,330), pengalaman kerja ( $r$  parsial=0,215), dan lingkungan kerja ( $r$  parsial=0,251) memiliki hubungan parsial yang positif terhadap kinerja karyawan, meskipun nilainya sedang. Ini menandakan bahwa setiap variabel tetap berpengaruh positif terhadap kinerja meskipun pengaruh variabel lain dikendalikan.

##### Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk melihat kekuatan hubungan secara simultan antara seluruh variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,741 menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Semakin besar nilai R, semakin kuat pula hubungan antara variabel independen dengan kinerja.

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = 4,872 + 0,355X_1 + 0,353X_2 + 0,332X_3$$

Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara berturut-turut sebesar 0,355; 0,353; dan 0,332, dengan asumsi variabel lain konstan.

##### Analisis Determinasi

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,535 mengindikasikan bahwa 53,5% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi tiga variabel bebas (disiplin kerja,



pengalaman kerja, dan lingkungan kerja). Sisanya, yaitu 46,5%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

### Uji T dan Uji F

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial. Hasilnya, seluruh variabel memiliki t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,660) dan signifikansinya  $<0,05$ , sehingga secara parsial ketiganya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh ketiga variabel bebas secara simultan terhadap kinerja karyawan. F-hitung sebesar 38,959 lebih besar dari F-tabel (2,70), dengan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ), sehingga secara bersama-sama disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada Hotel Padma Resort Legian, disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,425 yang lebih besar dari t tabel 1,660, nilai koefisien regresi sebesar 0,355, dan signifikansi 0,001 ( $<0,05$ ), sehingga  $H_1$  diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan karyawan seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas akan langsung berdampak pada produktivitas karyawan. Temuan ini konsisten dengan kajian pustaka yang menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi fondasi penting dalam membangun etos kerja dan pencapaian target organisasi. Penelitian-penelitian terdahulu dari (Wirakusuma, 2019; Widyastuti, 2022; Pratiwi, 2022;) juga menguatkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja optimal di sektor jasa perhotelan, di mana keterlambatan, absensi, dan kepatuhan menjadi indikator keberhasilan kedisiplinan karyawan

### Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja pada karyawan Hotel Padma Resort Legian juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,353, t hitung sebesar 2,152 yang lebih besar dari t tabel 1,660, serta signifikansi 0,034 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin lama dan beragam pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Pengalaman kerja berkontribusi terhadap pengembangan keterampilan teknis, wawasan, serta kemampuan menangani permasalahan yang kompleks di tempat kerja. Argumentasi ini diperkuat oleh kajian pustaka yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi, serta menjadi modal penting dalam adaptasi pada perubahan tugas di lingkungan kerja perhotelan. Studi-studi sebelumnya dari (Wirakusuma, 2019; Widyastuti, 2022; Pratiwi, 2022; Mahawira et al, 2020; Sari dan Aziz, 2022). juga menegaskan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman luas cenderung tampil lebih stabil dan produktif dalam menyelesaikan pekerjaan .

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di Hotel Padma Resort Legian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,332, t hitung sebesar 2,538 yang lebih besar daripada t tabel 1,660, serta signifikansi 0,013 ( $<0,05$ ). Hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, relasi antar rekan kerja yang harmonis, dan tersedianya fasilitas kerja yang mendukung, akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Tingkat kenyamanan fisik dan psikologis di tempat kerja menjadi aspek penting yang mendorong produktivitas dan kepuasan karyawan. Kajian pustaka mendukung temuan ini, di mana lingkungan kerja yang baik terbukti meningkatkan motivasi kerja dan berlangsungnya proses kerja secara efektif. Penelitian terdahulu dari (Wirakusuma, 2019; Widyastuti, 2022; Pratiwi, 2022; Mahawira et al, 2020; Sari dan Aziz, 2022).pun menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja

berdampak nyata pada kualitas dan kuantitas hasil kerja di industri perhotelan

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Secara simultan, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Padma Resort Legian, berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan F hitung sebesar 38,959 lebih besar dari F tabel 2,70, dan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 4,872 + 0,355X_1 + 0,353X_2 + 0,332X_3$ , menunjukkan kontribusi ketiga variabel secara bersamaan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini berpijak kuat pada landasan teori manajemen sumber daya manusia oleh (Afandi 2021) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara perilaku individu dan faktor lingkungan kerja. Kajian pustaka pun sejalan, menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan sebaiknya diarahkan pada perbaikan disiplin, penambahan pengalaman, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif secara terintegrasi, agar dapat membentuk sumber daya manusia perhotelan yang kompetitif dan profesional (Arifin, 2022; Gunawan, 2024), (Muna et al, 2022; Marbun, 2021; Dila, et al, 2021).

### **SIMPULAN**

Berikut adalah kesimpulan yang disusun berdasarkan keempat pokok masalah yang telah ditentukan:

Berdasarkan hasil penelitian di Hotel Padma Resort Legian, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 38,959 yang lebih tinggi dari F tabel 2,70, serta tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,050. Persamaan regresi  $Y = 4,872 + 0,355X_1 + 0,353X_2 + 0,332X_3$  mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersamaan meningkatkan kinerja. Disiplin kerja yang baik membantu membentuk tanggung jawab karyawan, pengalaman kerja meningkatkan kemampuan serta pemahaman tugas, dan lingkungan kerja yang kondusif menyediakan dukungan dan fasilitas yang baik. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga aspek ini secara terpadu sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di Hotel Padma Resort Legian. Temuan ini selaras dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh ketiga faktor utama terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam upaya peningkatan hasil kerja dan produktivitas karyawan di lingkungan perhotelan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, M. Z., & Sasana, H. 2022. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Dila, A.R., Zaki, H. and Hardilawati, W.L., 2025. PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UTPE PEKANBARU. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 4(1), pp.425-436.
- Gunawan, P. D. P. A., Sukana Sabudi, I. M., & Sihombing, M. 2024. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta. *SOSTECH: Jurnal Sistem Informasi*, 7(1), Article 1370.

- Mahawira, K., Ratmaja, L., Anggara, A.A.P.G.P., Gumilar, G. and Hidayatulla, M.A., 2025. ANALISIS KEBUTUHAN PENDAMPINGAN DESA WISATA HU'U LAKEY DAN DESA WISATA TAMBORA KABUPATEN DOMPU. JURNAL EDUCATION AND DEVELOPMENT, 13(1), pp.360-366.
- Marbun, R. D. F., Yustisia, V., & Sari, R. N. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Savero Hotel Depok.
- Muna, N., & Isnawati, S. 2022. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 5(2), 1119-1130.
- Pratiwi, K. A. E. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sari. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 12(3), 244-251.
- Ramadhan, M. and Ridwan, M., 2023. The Effect of Competency and Compensation on Employee Performance at PT Setia Sejahtera Perkasa. Riwayat: Educational Journal of History and Humanities, 6(2), pp.686-692.
- Sari, R., & Aziz, M. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Padma Resort Legian Bali. Jurnal Pariwisata Dan Perhotelan, 10(1), 101-110.
- Widyastuti, E. and Riantisari, R., 2023. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Jurnal Manajemen, 13(1), pp.82-88.
- Wirakusuma, I.N. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Manajemen