

The Influence of Work Facilities, Work Environment, and Job Training on Employee Performance at The Oberoi Beach Resort Bali

Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di The Oberoi Beach Resort Bali

Vebronia Cindi Claudia¹, I Nyoman Tingkes², Gusti Ngurah Joko Adinegara^{3*}

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

(*) Corresponding Author: j.adinegara@gmail.com

Article info

Keywords:

*Work Facilities,
Work Environment,
Work Training,
Employee
Performance.*

Abstract

The Oberoi Beach Resort Bali is a company operating in the tourism sector, currently facing employee performance challenges caused by inadequate work facilities, an uncomfortable work environment, and suboptimal job training. This study aims to examine the influence of work facilities, work environment, and job training on employee performance. A quantitative approach was employed using a census method involving 95 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS 21.00 with descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests. Descriptive analysis revealed that employee performance averaged 3.83 (good), work facilities 4.16 (good), work environment 4.19 (good), and job training 4.31 (very good). The results showed that work facilities, work environment, and job training each had a positive and significant effect on employee performance. The regression coefficients were 0.355 (X1), 0.328 (X2), and 0.282 (X3) respectively, with all t-test values exceeding the critical value and significance levels below 0.05. Simultaneously, the variables had a significant effect, supported by an F-test value of 105.621, which is greater than the F-table value of 2.70. The regression equation obtained is $Y = 2.730 + 0.355X1 + 0.328X2 + 0.282X3$. The coefficient of determination (R^2) indicates that these three variables collectively contribute 77.2% to the variation in employee performance.

Kata kunci:

*Fasilitas Kerja,
Lingkungan Kerja,
Pelatihan Kerja,
Kinerja Karyawan.*

Abstrak

The Oberoi Beach Resort Bali merupakan perusahaan di bidang pariwisata yang menghadapi permasalahan kinerja karyawan, yang dipicu oleh kurang optimalnya fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus terhadap 95 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 21.00 dengan analisis deskriptif, uji

asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan uji F.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori baik (rata-rata 3,83), begitu pula dengan fasilitas kerja (4,16), lingkungan kerja (4,19), dan pelatihan kerja (4,31). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara parsial, fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pelatihan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), masing-masing dengan koefisien regresi sebesar 0,355; 0,328; dan 0,282. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai F-hitung $105,621 > F\text{-tabel } 2,70$ dan signifikansi $< 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,730 + 0,355X1 + 0,328X2 + 0,282X3$. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan kontribusi sebesar 77,2% terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

The Oberoi Beach Resort Bali adalah sebuah resort bintang lima yang beroperasi di sektor perhotelan dan pariwisata, dengan menyediakan fasilitas dan pelayanan bertaraf internasional. Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan sangat mengandalkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam hal kinerja karyawan. (Hasibuan, 2020). Karyawan yang mampu menunjukkan performa kerja optimal akan memberikan pengalaman positif bagi tamu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan citra serta loyalitas pelanggan terhadap hotel. Tjiptono dan Chandra (2022).

Namun demikian, berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara informal dengan beberapa karyawan dan tamu, ditemukan beberapa permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan; seperti keterbatasan fasilitas penunjang kerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman terutama pada kondisi cuaca tertentu, serta pelatihan yang belum merata di seluruh departemen. Ketiga aspek ini dinilai turut memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:60), fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam proses kerja, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. The Oberoi Beach Resort Bali, masih terdapat keluhan mengenai keterbatasan fasilitas seperti ruang kerja yang sempit dan kurangnya alat penunjang kebersihan serta peralatan teknis yang sesuai standar.

Lingkungan kerja juga memegang peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman, nyaman, dan semangat dalam bekerja. Menurut Robbins (2016), lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi kerja karyawan secara positif di lapangan ditemukan bahwa beberapa area kerja terkena langsung paparan panas dan hujan karena kurangnya pelindung, serta adanya gangguan dari kebisingan lingkungan sekitar.

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Dessler (2017), pelatihan yang efektif akan meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja karyawan. Namun di The Oberoi Beach Resort Bali, pelatihan belum diberikan secara merata kepada semua bagian, dan dalam beberapa kasus pelatihan hanya diberikan kepada karyawan baru atau saat ada pembaruan sistem; dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di The Oberoi Beach Resort Bali. Hasil dari penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia di sektor perhotelan, khususnya dalam menciptakan strategi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Nasrullah et al. (2020) menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor pelayanan. Putri (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Sebaliknya, penelitian oleh Fadilah et al. (2023) di PT Karsa Mulia Sejahtera menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pelatihan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Selain itu, Siallagan (2020) mengemukakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan.

Berdasarkan perbandingan hasil-hasil tersebut, ditemukan adanya gap penelitian, yaitu belum adanya Kesimpulan yang konsisten terkait pengaruh variabel fasilitas, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya jika diteliti secara bersamaan. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung dilakukan di sektor industri yang berbeda dan belum secara spesifik mengkaji konteks perhotelan berbintang lima di Bali; karena itu, penelitian ini memiliki urgensi penting untuk dilakukan guna mengisi kekosongan literatur empiris, terutama dalam konteks The Oberoi Beach Resort Bali, yang memiliki standar pelayanan internasional dan ketat terhadap performa karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di The Oberoi Beach Resort Bali
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di The Oberoi Beach Resort Bali
3. Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di The Oberoi Beach Resort Bali
4. Untuk mengetahui fasilitas kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di The Oberoi Beach Resort Bali

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di The Oberoi Beach Resort Bali dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, di mana seluruh karyawan tetap berjumlah 95 orang dijadikan responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari teori-teori yang relevan. Indikator untuk variabel fasilitas kerja mengacu pada Moenir (2015), meliputi peralatan kerja, kenyamanan lingkungan, kelengkapan sarana, keamanan, dan akses teknologi. Indikator lingkungan kerja mengacu pada Sedarmayanti (2017), mencakup penerangan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, dukungan pimpinan, kerja sama, dan hubungan harmonis. Indikator pelatihan kerja mengacu pada Dessler (2017) dan Mangkunegara (2017), yang terdiri dari peningkatan keterampilan, pengetahuan, komunikasi, sikap moral, dan disiplin. Sedangkan indikator kinerja karyawan mengacu pada Robbins (2016), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Penggunaan kuesioner dipilih karena praktis dan efisien dalam menjangkau seluruh responden serta mampu mengukur persepsi dan pendapat karyawan secara objektif. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin, berdasarkan pendapat Sugiyono (2019), dengan kategori: 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Proses pengumpulan data berlangsung selama 14 hari, mulai dari 15 Mei hingga 29 Mei 2025. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan bantuan SPSS versi 21.0 dengan metode analisis regresi linier berganda, uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis yang diuji adalah bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja masing-masing maupun secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Variabel Fasilitas Kerja

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif Fasilitas Kerja

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Fasilitas Kerja	Peralatan & Perlengkapan kerja	4,26	Sangat Baik
	Lingkungan kerja yang nyaman	4,27	Sangat Baik
	Kelengkapan sarana pendukung	4,00	Baik
	Keamanan dan keselamatan kerja	4,17	Baik
	Akses terhadap teknologi	4,11	Baik
Rata-rata		4,16	Baik

Nilai rata-rata dari lima indikator pada variabel fasilitas kerja adalah sebesar 4,16. Artinya responden mempersepsikan baik. Namun terdapat satu indikator yaitu kelengkapan sarana pendukung sebesar 4,00. Artinya perlunya peningkatan sarana pendukung kerja seperti ruang penyimpanan, dan area operasional guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif.

Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Lingkungan Kerja	Penerangan atau Cahaya	4,08	Baik
	Suhu Udara	4,17	Baik
	Kelembaban Udara	4,28	Sangat Baik
	Sirkulasi Udara	4,32	Sangat Baik
	Kebisingan	4,15	Baik
	Perhatian dan Dukungan Pimpinan	4,22	Sangat Baik

Kerjasama antar Kelompok	4,33	Sangat Baik
Hubungan yang Harmonis	3,95	Baik
Rata-rata	4,19	Baik

Nilai rata-rata dari lima indikator pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,19. Artinya responden mempersepsikan baik. Namun terdapat satu indikator yaitu hubungan harmonis sebesar 3,95. Artinya perlu adanya peningkatan komunikasi dan kerja sama tim untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan kondusif.

Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif Pelatihan Kerja

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Pelatihan Kerja	Meningkatkan keterampilan karyawan	4,28	Sangat Baik
	Meningkatkan pengetahuan karyawan	4,35	Sangat Baik
	Meningkatkan komunikasi karyawan	4,22	Sangat Baik
	Meningkatkan sikap moral	4,25	Sangat Baik
	Meningkatkan disiplin kerja	4,42	Sangat Baik
	Rata-rata	4,31	Sangat Baik

Nilai rata-rata dari lima indikator pada variabel pelatihan kerja adalah sebesar 4,31. Artinya responden mempersepsikan sangat baik. Namun terdapat satu indikator yaitu meningkatkan komunikasi karyawan sebesar 4,22. Artinya, meskipun hasilnya tergolong sangat baik, kemampuan komunikasi antarkaryawan masih perlu diperkuat melalui program pelatihan yang lebih terarah.

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan	Kualitas	3,83	Baik
	Kuantitas	3,69	Baik
	Ketepatan Waktu	3,91	Baik
	Efektivitas	3,87	Baik
	Kemandirian	3,82	Baik
	Rata-rata	3,83	Baik

Nilai rata-rata dari lima indikator pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,83. Artinya responden mempersepsikan baik. Namun terdapat satu indikator yaitu kuantitas sebesar 3,69. Artinya, jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan masih perlu ditingkatkan.

Tabel 5. Hasil Analisis Pengaruh Fasilitas (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r Parsial	R (Berganda)	b	t hitung	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Fasilitas kerja (X1)	0,250	0,715	0,214	2,461	< 0,05
		0,259		0,191	2,554	< 0,05
	Lingkungan kerja (X2)	0,342		0,509	3,476	< 0,05
	Pelatihan kerja (X3)					
Konstanta		= -2,666				
Persamaan regresi Y		= -2,666 + 0,214X ₁ + 0,191X ₂ + 0,509X ₃ + e				
<hr/>						
T tabel		= 1,986				
F Hitung		= 18,424				
F Tabel		= 2,705				
Sig. F		= 0,000				

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,461, lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,986, dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Oberoi Beach Resort Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lengkap dan memadai fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Fasilitas kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas, serta mendukung pelaksanaan tugas secara lebih optimal.

Temuan ini memperkuat teori Moenir (2015), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang baik akan mempermudah pelaksanaan tugas, mengurangi hambatan operasional, dan meningkatkan motivasi kerja. Di The Oberoi Beach Resort Bali, meskipun secara umum fasilitas kerja sudah dinilai baik, masih terdapat beberapa kendala seperti fasilitas laundry yang masih bergantung pada pihak eksternal, sehingga sering terjadi kesalahan penukaran linen atau spotting pada pakaian kerja. Hal ini berdampak pada kepercayaan diri dan kenyamanan sebagian karyawan, sehingga aspek tersebut perlu mendapatkan perhatian manajemen sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasrullah et al. (2020) dan Sarah et al. (2020), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, dalam konteks lain, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang tidak sejalan. Misalnya, Kurniawan (2021) dalam penelitiannya pada sektor perbankan menemukan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena sebagian besar pekerjaan bersifat digital dan tidak terlalu tergantung pada fasilitas fisik. Begitu pula Widya dan Santoso (2019) menyimpulkan bahwa di perusahaan jasa konsultan, faktor fasilitas kerja hanya memberikan pengaruh kecil karena kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kognitif dan komunikasi. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja sangat bergantung pada jenis industri, karakteristik pekerjaan, dan tingkat ketergantungan terhadap sarana fisik yang disediakan oleh perusahaan. Dalam konteks industri perhotelan seperti The Oberoi Beach Resort Bali, fasilitas fisik memainkan peranan penting dalam mendukung pelayanan prima kepada tamu, sehingga hasil positif dalam penelitian ini sangat relevan dengan kondisi aktual di lapangan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,554 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,986, dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Oberoi Beach Resort Bali. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai rata-rata untuk indikator lingkungan kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Namun, terdapat satu indikator yang nilainya lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, yaitu penerangan atau cahaya, dengan skor rata-rata sebesar 4,08. Nilai ini tergolong baik, namun menunjukkan bahwa pencahayaan di area kerja belum sepenuhnya optimal menurut persepsi karyawan. Penerangan yang kurang maksimal dapat berdampak pada penurunan kenyamanan visual saat bekerja, meningkatnya kelelahan mata, dan berkurangnya konsentrasi karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas dan akurasi pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas penerangan di lingkungan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh manajemen, khususnya pada area-area kerja yang minim cahaya alami atau yang membutuhkan tingkat ketelitian tinggi.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, antara lain penelitian Fadilah et al. (2023) di PT Karsa Mulia Sejahtera yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidaksesuaian ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik industri dan prioritas manajerial, di mana faktor lain seperti sistem kompensasi atau beban kerja lebih dominan. Penelitian Rahmawati (2019) juga menunjukkan hasil serupa, bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur, karena pekerjaan di sektor tersebut bersifat teknis dan terstandarisasi sehingga kualitas lingkungan fisik bukan faktor utama penentu kinerja. Selain itu, penelitian Sari dan Hidayat (2020) pada instansi pemerintahan juga menemukan bahwa lingkungan kerja fisik seperti suhu dan kelembaban tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang kemungkinan disebabkan oleh budaya kerja birokratis serta faktor non-fisik seperti kepemimpinan dan motivasi yang lebih dominan. Perbedaan hasil ini menegaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual,

tergantung pada jenis industri, karakter pekerjaan, serta persepsi karyawan terhadap kenyamanan kerja yang relevan dalam bidang tersebut.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,476 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,986, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Oberoi Beach Resort Bali. Artinya, semakin baik program pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Pelatihan kerja mampu meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis karyawan, memperluas wawasan, serta membentuk sikap kerja yang lebih disiplin dan profesional.

Secara lebih spesifik, hasil deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan kerja di The Oberoi Beach Resort Bali telah dilakukan dengan baik, mencakup berbagai aspek seperti peningkatan keterampilan, pengetahuan, komunikasi, sikap moral, dan disiplin. Pelatihan yang diberikan juga disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing departemen, mulai dari front office hingga engineering. Hal ini mencerminkan bahwa pelatihan di perusahaan tidak bersifat umum, melainkan terarah dan aplikatif, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan operasional hotel. Karyawan yang mendapatkan pelatihan secara berkelanjutan cenderung lebih percaya diri, tanggap dalam menyelesaikan tugas, serta mampu menyesuaikan diri dengan standar dan ekspektasi perusahaan bertaraf internasional.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siallagan (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan. Namun, tidak semua penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang sama. Beberapa penelitian tidak sejalan dengan hasil ini, di antaranya adalah Fadilah et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Karsa Mulia Sejahtera. Hal ini disebabkan oleh pelatihan yang dilakukan tidak terstruktur, atau tidak diikuti oleh evaluasi yang jelas, sehingga dampaknya tidak terasa secara langsung oleh karyawan. Handayani (2019) juga menemukan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di sektor manufaktur karena sebagian besar pelatihan bersifat formalitas dan tidak sesuai dengan kebutuhan riil pekerjaan. Selain itu, Yuliana dan Darmawan (2020) dalam penelitiannya pada lembaga keuangan menyebutkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh signifikan karena adanya dominasi pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja.

SIMPULAN

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Oberoi Beach Resort Bali, dengan koefisien regresi 0,214 dan nilai signifikansi 0,016 ($< 0,05$). Semakin baik fasilitas kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,191 dan nilai signifikansi 0,012 ($< 0,05$). Lingkungan kerja yang baik mendorong peningkatan kinerja. Pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja, dengan koefisien regresi 0,509 dan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Pelatihan yang efektif meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Secara simultan, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai F-hitung 18,424 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, A., Riani, A. L., & Kurniawan, H. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 23–31.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alih Bahasa: Benyamin Molan). Jakarta: Salemba Empat.
- Fadilah, A., & Banin, N. (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 100–109.
- Fadilah, A., Prasetyo, H., & Nurhadi, D. (2023). The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance at PT Karsa Mulia Sejahtera. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45–53.
- Handayani, R. (2019). Analisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 52–60.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 5(2), 89–96.
- Jelatu, R. T., & Jewaru, R. (2024). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(1), 40–49.
- Kurniawan, T. (2021). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 20–28.
- Manullang, S., Sitompul, A., & Tobing, D. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 71–80.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maswar, M., Syahputra, I., & Yuliana, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 34–42.
- Moenir, H. A. S. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasrullah, M., Hidayati, A., & Zahro, S. (2020). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 103–111.

- Nisa, K. (2018). Fasilitas kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 55–62.
- Putri, A. (2020). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 77–85.
- Rahmawati, I. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sektor industri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 90–97.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sarah, I., Baharuddin, M., & Asnawi, M. (2020). The Effect of Work Facilities on Employee Performance in the Office of Investment and One-Stop Services, Gowa Regency. *International Journal of Business and Management Review*, 8(4), 10–20.
- Sari, D. K., & Hidayat, W. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 40–47.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widya, F., & Santoso, B. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja konsultan. *Jurnal Manajemen Strategi*, 6(2), 90–98.
- Yuliana, R., & Darmawan, R. (2020). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern*, 5(3), 112–121.