

## *The Influence of Competence, Job Satisfaction, and Work Environment on the Performance of Housekeeping Employees at COMO Uma Canggu Hotel*

### **Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping* di COMO Uma Canggu Hotel**

Ni Putu Intan Permata Sari<sup>1</sup>, I Nyoman Tingkes<sup>2\*</sup>, IWK Teja Sukmana<sup>3</sup>

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

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

**Article info**

**Keywords:**

*Competence, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance*

**Abstract**

*The tourism sector in Indonesia plays an important role in improving the welfare of the community, promoting national culture, and supporting economic growth, as stipulated in Law No. 10 of 2009 on Tourism. This research aims to examine and analyze the influence of Competence, Job Satisfaction, and Work Environment on the Performance of Housekeeping Employees at COMO Uma Canggu Hotel, both partially and simultaneously. A saturated sampling method was employed, involving a total of 72 respondents. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression. Hypotheses were tested using the t-test (partial) and F-test (simultaneous) at a 5% significance level. The t-test results indicated that competence ( $X_1$ ) has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2,607 and a significance level of 0,011. Job satisfaction ( $X_2$ ) also has a positive and significant effect, with a t-value of 5,191 and significance level of 0,000. Similarly, the work environment ( $X_3$ ) showed a positive and significant impact, with a t-value of 4,019 and a significance level of 0,000. The F-test results demonstrated that competence, job satisfaction, and work environment simultaneously have a significant influence on employee performance, with an F-value of 71,157 and a significance level of 0,000. The coefficient of determination ( $R^2$ ) was 0,757, indicating that the three independent variables collectively explain 75,7% of the variability in employee performance.*

**Kata kunci:**

Kompetensi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstrak**

Sektor pariwisata di Indonesia memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memperkenalkan budaya nasional, dan mendukung pertumbuhan ekonomi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping* COMO Uma Canggu Hotel, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode sensus jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan

regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2,607 dan signifikansi 0,011. Kepuasan kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t-hitung 5,191 dan signifikansi 0,000, serta lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan dengan t-hitung 4,019 dan signifikansi 0,000. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 71,157 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,757, yang berarti bahwa ketiga variabel independen menjelaskan 75,7% variabilitas kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Sektor pariwisata membutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi untuk menjaga kualitas layanan, sebagaimana ditekankan dalam UU No. 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata. Dibutuhkan SDM yang terlatih dan berkualitas agar layanan di sektor pariwisata dapat berjalan dengan baik. SDM tidak lagi dianggap sebagai alat, melainkan sebagai penggerak dan faktor penting dalam operasional suatu perusahaan atau organisasi. SDM penting untuk menentukan kemampuan dalam organisasi untuk dapat maju dan berkembang (Mangkunegara, 2017). Kualitas dan kemampuan SDM yang dimiliki akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi secara keseluruhan (Hasibuan, 2016).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tugas dan tanggung jawab individu dalam suatu organisasi (Parasian dan Adiputra, 2021). Menurut Kristanti (2017), kinerja karyawan adalah suatu bentuk pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta sejauh mana individu tersebut dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan dari ulasan yang diberikan oleh tamu setelah menginap, baik secara lisan maupun tertulis melalui agen perjalanan, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 1.

Tabel 1. Guest Comment yang pernah Menginap di COMO Uma Canguu Hotel

No	Nama	Tahun	Comment
1	Allon	2025	Hotelnya sangat tua. Kotor. Makanannya sangat buruk. Kamarnya seperti moise dari laut. Saya tidak akan pernah kembali ke hotel ini.
2	Bruno	2024	Lokasi yang bagus dan staf yang sangat ramah, membantu, dan professional.
3	Louise	2024	Stafnya luar biasa.. sangat ramah dan membantu!!
4	Amit	2023	Kualitas kamar sangat buruk, anak saya terjatuh akibat kebocoran air di kamar.
5	Kylie	2023	Staf benar-benar berusaha keras untuk memastikan bahwa tamu memiliki pengalaman yang sempurna di hotel.

Sumber: Google Review COMO Uma Canguu Hotel

Tabel 1, menunjukkan bahwa masih terdapat komentar positif dan negatif yang diberikan oleh tamu atau pengunjung yang menginap di COMO Uma Cangu Hotel pada setiap tahunnya. Hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan mendapatkan umpan balik secara berskala dari beberapa tamu yang menginap, yang di mana komentar tersebut menunjukkan kecenderungan terjadinya dinamika kinerja karyawan COMO Uma Cangu Hotel memiliki permasalahan setiap tahunnya, hal ini menjadi faktor penting bagi pihak manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Eksan dan Dharmawan, (2020) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang membuat seseorang merasa senang dan menikmati pekerjaannya (Nurpratama dan Yudianto, 2022). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk seorang karyawan, yang mencakup perasaan dan tingkah laku yang berkaitan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan di perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2016).

Menurut Amal dan Rizqi, (2022), lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting yang mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan di perusahaan. Suatu kondisi dimana karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal dan tenang.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Agnisa (2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Kusrina dan Djastuti (2024) menemukan hasil sebaliknya. Pada aspek kepuasan kerja, Danang Saputro (2022) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan, namun temuan Triastuti et al. (2021) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Demikian pula pada variabel lingkungan kerja, Nabawi (2019) menegaskan pengaruh positif dan signifikan, tetapi Armansyah (2024) menghasilkan kesimpulan berbeda. Adanya perbedaan hasil tersebut menimbulkan *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian pada COMO Uma Cangu Hotel.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di COMO Uma Cangu Hotel, dengan objek penelitian yaitu kompetensi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilaksanakan di COMO Uma Cangu Hotel, yang beralamat di Jl. Pantai Batu Mejan, Cangu, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali 8036, dengan fasilitas kontak melalui telepon dan fax (0361) 16202228. Hotel ini berlokasi strategis dekat jalan utama serta tidak jauh dari pantai, sehingga mendukung aktivitas penelitian. Fokus penelitian adalah menganalisis pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *housekeeping* di COMO Uma Cangu Hotel. Proses penelitian berlangsung selama dua bulan melalui metode observasi, dokumentasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan *housekeeping*

departemen di COMO Uma Cunggu Hotel yang berjumlah sebanyak 72 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer melalui kuesioner skala Likert dan data sekunder dari dokumen perusahaan serta sumber pustaka.

Landasan teori dalam penelitian ini merujuk pada beberapa pendapat ahli. Kompetensi menurut Muslimah (2016) merupakan landasan dasar karakteristik individu yang mencerminkan perilaku dan cara berpikir, sedangkan Eksan dan Dharmawan (2020) menekankan kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan tugas yang ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik. Indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Trisdiana et al. (2023), yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, kemampuan beradaptasi, dan kerjasama tim. Kepuasan kerja, menurut Nurpratama dan Yudianto (2022) serta Nabawi (2019), merupakan kondisi emosional positif yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikator kepuasan kerja mengacu pada Renata et al. (2021), yaitu rekan kerja, pengawasan, kompensasi, beban kerja, serta pengakuan dan apresiasi. Lingkungan kerja menurut Amal dan Rizqi (2022) berhubungan dengan kondisi fisik dan psikologis karyawan, dengan indikator berdasarkan Saputra (2022), yaitu penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, dan fasilitas pendukung. Adapun kinerja karyawan dijelaskan Hustia (2020) melalui indikator kualitas hasil kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Berdasarkan teori dan indikator tersebut, instrumen penelitian ini dirumuskan dalam bentuk kuesioner dengan total 20 pernyataan. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi dan regresi linear berganda, uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.0.

Berdasarkan permasalahan penelitian, tujuan penelitian, kajian teori, penelitian sebelumnya, dan kerangka konsep penelitian dapat disusun jawaban sementara permasalahan penelitian, seperti sebagai berikut:

- H1: Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di COMO Uma Cunggu Hotel.
- H2: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di COMO Uma Cunggu Hotel.
- H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di COMO Uma Cunggu Hotel.
- H4: Diduga Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di COMO Uma Cunggu Hotel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	4,28	Sangat Baik
Kompetensi ( $X_1$ )	4,21	Sangat Baik
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	4,43	Sangat Baik
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	4,15	Baik

Berdasarkan data pada tabel 2, seluruh variabel dalam penelitian menunjukkan nilai rata-rata (mean) berada dalam kisaran 4,21 hingga 5,00. Rentang tersebut mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap keempat variabel termasuk dalam kategori “Baik” hingga “Sangat Baik”. Secara keseluruhan, hal ini mencerminkan tanggapan positif dari responden, meskipun masih terdapat peluang untuk peningkatan pada tiap variabel yang diteliti.

## 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Cronbach' Alpha</i>
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,879	0,941
	Y1.2	0,885	
	Y1.3	0,929	
	Y1.4	0,880	
	Y1.5	0,930	
Kompetensi	X1.1	0,967	0,965
	X1.2	0,874	
	X1.3	0,922	
	X1.4	0,950	
	X1.5	0,965	
Kepuasan Kerja	X2.1	0,947	0,964
	X2.2	0,962	
	X2.3	0,955	
	X2.4	0,878	
	X2.5	0,955	
Lingkungan Kerja	X3.1	0,895	0,920
	X3.2	0,900	
	X3.3	0,852	
	X3.4	0,923	
	X3.5	0,777	

Seluruh instrumen pada variabel penelitian di atas dinyatakan valid dan reliabel. Validitas ditunjukkan oleh nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari 0,30 dan signifikansi di bawah 0,05, sedangkan reliabilitas ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas, Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

<i>N</i>	<i>Unstandardized Residual</i>		
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			.76 .200 <sup>c,d</sup>
Variabel	Tolerance	VIF	Sig.
Kompetensi	.636	1.573	.335
Kepuasan Kerja	.602	1.661	.255
Lingkungan Kerja	.719	1.391	.822

Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga data terdistribusi normal dan model memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, tidak ditemukan gejala multikolinearitas karena nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak adanya gangguan, karena semua variabel bebas memiliki signifikansi di atas 0,05 terhadap absolute error.

#### 4. Hasil Analisis Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di COMO Uma Cangu Hotel.

Tabel 5. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial, Berganda, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Uji T-test, Uji F-test, dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Variabel	Koefisien Regresi		Correlations			t	Sig
	B	Std. Error	Zero-order	Partial	Part		
Kompetensi ( $X_1$ )	0,219	0,059	0,682	0,410	0,217	3,703	0,000
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,411	0,069	0,774	0,587	0,350	5,975	0,000
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,323	0,065	0,684	0,515	0,290	4,949	0,000
<i>Constant</i>	0,986						
<i>Adjusted R Square</i> ( $R^2$ )	0,757						
<b>R (berganda)</b>	0,767						
<b>Sig. F</b>	0,000						

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa secara parsial variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan *housekeeping* di COMO Uma Cangu Hotel. Nilai korelasi parsial menunjukkan tingkat hubungan yang tergolong sedang, yakni 0,410 untuk kompetensi, 0,587 untuk kepuasan kerja, dan 0,515 untuk lingkungan kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi berganda sebesar 0,767. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah  $Y = 0,986 + 0,219 (X_1) + 0,411 (X_2) + 0,323 (X_3)$ , yang mengindikasikan bahwa masing-masing variabel bebas memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R square ( $R^2$ ) sebesar 0,757 berarti 75,7% variasi kinerja karyawan *housekeeping* dapat dijelaskan oleh kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial seluruh variabel independen, yaitu kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan *housekeeping*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung masing-masing sebesar 3,703 untuk kompetensi, 5,975 untuk kepuasan kerja, dan 4,949 untuk lingkungan kerja, yang semuanya lebih besar daripada t-tabel (1,995) dengan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Sementara itu, hasil uji F mengungkapkan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan F-hitung sebesar 71,157 yang melampaui F-tabel (2,74) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ).

## Pembahasan

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping* di COMO Uma Cangu Hotel**

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Housekeeping* COMO Uma Cangu Hotel, di mana setiap peningkatan kompetensi mampu mendorong kenaikan kinerja sebesar 0,219 satuan. Hal ini menegaskan bahwa kompetensi tidak hanya berperan dalam pencapaian target, produktivitas, dan kualitas hasil kerja, tetapi juga memengaruhi aspek psikologis karyawan, seperti meningkatnya rasa percaya diri, motivasi, serta kepuasan kerja yang berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang lebih kondusif. Kompetensi yang baik membuat karyawan lebih terampil dalam melaksanakan tugas, mampu menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan, dan menjalin kerjasama tim dengan lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan Triasdiana et al. (2023) yang menekankan bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, kemampuan beradaptasi, dan kerjasama tim berpengaruh besar terhadap kinerja individu, serta diperkuat oleh Belawa (2022) yang membuktikan bahwa kompetensi tinggi berkontribusi pada efektivitas serta kualitas kerja karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap kompetensi karyawan sebesar 4,21, yang termasuk kategori sangat baik. Meski demikian, terdapat satu indikator dengan nilai 4,08 yang lebih rendah dari rata-rata, sehingga masih ada aspek kompetensi tertentu seperti kemampuan teknis atau penyelesaian masalah yang perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan kinerja. Sebaliknya, indikator dengan nilai tertinggi sebesar 4,38 mengindikasikan bahwa aspek tertentu, misalnya kedisiplinan atau ketepatan waktu, sudah berjalan sangat baik dan penting untuk dipertahankan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, *workshop*, dan program pendidikan terstruktur menjadi strategi yang relevan bagi perusahaan dalam menutup celah kompetensi, menjaga kualitas kinerja, serta meningkatkan daya saing organisasi secara konsisten.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping* di COMO Uma Cangu Hotel**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Housekeeping* COMO Uma Cangu Hotel, dibuktikan dengan nilai t-hitung 5,975 yang lebih besar dari t-tabel 1,995 serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,411 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,411 satuan. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat loyalitas karyawan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompensasi, hubungan antar rekan, gaya kepemimpinan, fasilitas, dan jaminan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Suryani dan Resniawati (2022) yang juga membuktikan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja. Dari hasil analisis deskriptif, rata-rata persepsi responden terhadap kepuasan kerja mencapai 4,43 (kategori sangat baik), dengan nilai terendah 4,14 pada indikator tertentu yang perlu ditingkatkan, sedangkan nilai tertinggi 4,57 menunjukkan aspek yang telah berjalan sangat baik dan layak untuk terus dipertahankan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping* di COMO Uma Cunggu Hotel**

Variabel lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Housekeeping* COMO Uma Cunggu Hotel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 4,949 yang lebih besar daripada t-tabel 1,995 serta tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Koefisien regresi sebesar 0,323 mengartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,323 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak hanya mendukung peningkatan produktivitas, tetapi juga memberikan rasa nyaman, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan motivasi, baik melalui aspek fisik seperti tata ruang, pencahayaan, dan sirkulasi udara, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antar individu serta kebijakan organisasi. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang ideal dapat menurunkan semangat kerja, menimbulkan kelelahan, bahkan memicu konflik. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wijaya et al. (2022) yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Analisis deskriptif mendukung hal tersebut dengan rata-rata penilaian responden terhadap lingkungan kerja sebesar 4,15 (kategori baik), di mana indikator terendah memperoleh nilai 4,00 sehingga masih perlu ditingkatkan, sedangkan indikator tertinggi mencapai 4,33 yang menandakan adanya aspek lingkungan kerja yang sudah berjalan sangat baik dan penting untuk terus dipertahankan oleh manajemen.

### **Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Housekeeping* di COMO Uma Cunggu Hotel**

Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 74,745 lebih besar dari Ftabel 2,74 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada bagian *Housekeeping* COMO Uma Cunggu Hotel. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,757 mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 75,7%, sedangkan 24,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini sejalan dengan temuan Lestari et al. (2020) yang menegaskan bahwa kombinasi kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi, sehingga sinergi ketiga faktor tersebut menjadi kunci penting untuk mendorong tercapainya performa optimal. Dengan demikian, uji simultan ini menegaskan perlunya perhatian manajemen terhadap ketiga aspek secara terpadu, sebab peningkatan salah satu faktor saja tidak cukup tanpa dukungan aspek lainnya. Oleh karena itu, penerapan strategi yang komprehensif dan berkesinambungan sangat diperlukan guna menciptakan kondisi kerja yang ideal, yang pada gilirannya mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, penelitian terdahulu, serta hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan *Housekeeping* di COMO Uma Canggü Hotel dipengaruhi oleh kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, kemampuan beradaptasi, serta kerja sama tim, terbukti memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja. Demikian juga, kepuasan kerja yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja, sistem pengawasan, kompensasi, beban kerja, dan penghargaan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik seperti penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, kebisingan, maupun ketersediaan fasilitas pendukung, turut menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berperan signifikan dalam mendorong tercapainya kinerja optimal, dengan kontribusi yang cukup besar terhadap variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan membutuhkan sinergi antara pengembangan kompetensi, pemenuhan kepuasan kerja, dan perbaikan lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen hotel untuk lebih memperhatikan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara komprehensif, agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan dan mendukung keberlangsungan serta daya saing perusahaan di industri perhotelan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agnissa Dwi Putri, F. (2024). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Tirta Pakuan Kota Bogor* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Amal, I., & Rizqi, M. A. (2022). Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Produktivitas Kerja Di PT. Surya Trimegah Wisesa. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 107-114.
- Belawa, A. A. O. P. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR).
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656(3169), 21.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1).
- KUSRINA, K., & DJASTUTI, I. (2024). *ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* (Studi pada karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kudus) (Doctoral dissertation, UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetakan ke-14). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36-46.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922-932.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 79-90.
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 67-78.
- Wijaya, H. H., Pribadi, T., & Tarigan, E. D. S. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Anaya Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 570-577.