Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index

Research Article e-ISSN: 2963-0924

The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road

Agus Andika Pramana Putra[1], Yeyen Komalasari[2*], Tjokorda Bagus Putra Marhaendra[3]

[1,2,3]Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

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

Keywords:
Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstract

This research investigated the individual and combined impacts of work discipline, work motivation, and the work environment on employee performance at the Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road Hotel, utilizing a sample of 76 employees. The analytical methods applied encompassed validity, reliability, and classical assumption tests, alongside multiple linear regression, partial and multiple correlations, the coefficient of determination, as well as t and F tests. The findings demonstrate that work discipline ($t_{count} = 5.133 > t_{table} = 1.666$), work motivation ($t_{count} = 2.777 > t_{table} = 1.666$), and the work environment ($t_{count} = 2.193 > t_{table} = 1.666$) each exert a positive and statistically significant partial effect on employee performance. Furthermore, the simultaneous analysis confirms that all three variables collectively have a significant impact, registering an F_{count} of 35.661 against an F_{table} of 2.73. From these findingsit is recommended that the Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road Hotel periodically provide training, issue reprimands, and strictly enforce sanctions when necessary for employees who violate attendance regulations. Furthermore, the management should encourage employee work achievements and foster a comfortable work environment.

Kata kunci:
Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak

Studi ini mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road dengan melibatkan 76 responden sebagai sampel. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, korelasi parsial dan berganda, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F.

Temuan studi memperlihatkan secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 5{,}133 > t_{tabel} = 1{,}666$, sig. $0{,}000 < 0{,}05$), begitu pula dengan motivasi kerja ($t_{hitung} = 2{,}777 > t_{tabel} = 1{,}666$, sig. $0{,}007 < 0{,}05$) dan lingkungan kerja (t_{hitung} memenuhi kriteria dengan sig. $0{,}032 < 0{,}05$). Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $F_{hitung} = 35{,}661 > F_{tabel} = 2{,}73$ dan tingkat signifikansi 0,000.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam industri perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan kemampuan kerja sama. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Rayyan dan Paryanti, 2021). Dalam industri perhotelan, kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam mendukung kualitas pelayanan. Jati *et al.* (2021) menunjukkan bahwa kualitas layanan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Ritz-Carlton Bali.

Kinerja karyawan yang kurang optimal dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu dan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan atau keluhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dewi *et al.* (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort Bali. Selain itu, Jasmine *et al.* (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Golden Tulip Jineng Resort Bali. Dengan demikian, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di industri perhotelan.

Kondisi terkait kinerja karyawan dapat dilihat dari ulasan tamu. Berdasarkan komentar tamu (*guest comments*), sebagian besar tamu memberikan penilaian positif terhadap kebersihan, fasilitas, serta keramahan karyawan. Namun demikian, masih terdapat beberapa keluhan terkait kecepatan pelayanan dan konsistensi layanan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal.

Tabel 1. *Guest Comments*

Guest	***Guest Comments***
Chilvia Dwiastary (2023)	Ketiga kalinya menginap disini, meski hotel bintang 4 tapi sangat nyaman fasilitas lengkap. Breakfastnya juga oke, kamarnya nyaman. Staffnya ramah, terutama staff di restaurant. Hanya saja kadang parkir di basement penuh jadi agak kesulitan bawa mobil pribadi. Dan juga tidak ada ada akses lift langsung dari basement ke lantai roomnya harus melewati lobby terlebih dahulu, tapi gak masalah mungkin untuk pertimbangan keamanan.
Adi Suantini (2023)	Merupakan salah satu jaringan marriott yang terjangkau, tempatnya juga strategis. Untuk fasilitas kamar lengkap dan ok, untuk amenities (sabun dan shampo) yang digunakan juga dari merk terkenal. Didalam kamar disediakan air mineral dalam bentuk galon dan juga ada tumbler yang bisa digunakan selama menginap. Sangat mendukung go green, mengurangi penggunaan plastik sekali pakai.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Guest	*Guest Comments*
Chris (2023)	*Great place to stay in Bali the hotel is very clean with friendly staffs. The restaurant has pretty good selection on the menu for someone look for western style food. It is not far from the airport and the mall, so it is convenient. The surrounding areas are not very clean, full of trash on one side of the street leading to the hotel, but I guess there is nothing the hotel can do about it. Overall, we are very happy with our stay at the property.*
Azusa (2023)	*It was a hotel that made me want to go back again! Anyway, the staff were all very kind, and the hotel was very clean! The breakfast was delicious too! Additionally, it was nice that there was a heated area in the pool where we could swim at night! Thank you very much!*

Sumber: Rivew Google dan Agoda com *Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road*

Berdasarkan komentar tamu (*guest comments*) pada Tabel 1 tamu secara umum memberikan penilaian positif terhadap kualitas pelayanan, terutama pada aspek kebersihan, fasilitas, dan keramahan karyawan. Namun demikian, untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan, diperlukan evaluasi dan pengembangan kinerja karyawan secara berkelanjutan agar mampu memenuhi harapan tamu secara optimal.

Menurut Wicara (2022), disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi pemimpin organisasi untuk menyampaikan pesan kepada karyawan. Tujuannya agar karyawan mau mengubah sikap, memiliki kesadaran tinggi, dan bersedia menaati peraturan serta norma yang berlaku di tempat kerja. Dengan penerapan disiplin kerja yang baik, karyawan diharapkan dapat bekerja secara sistematis, teratur, dan sesuai standar operasional.

Menurut Adinda *et al.* (2023) motivasi kerja menumbuhkan semangat, ketekunan, dan usaha maksimal pada diri seseorang dalam menuntaskan tugas demi mencapai target organisasi. Faktor ini juga menjadi tolok ukur kunci yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Adanya motivasi membuat karyawan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Menurut Ananda (2023), lingkungan kerja adalah lokasi atau ruang tempat karyawan melakukan kegiatan dan menuntaskan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari. Cakupannya tidak terbatas pada aspek fisik kantor saja, melainkan juga mencakup iklim kerja, relasi dengan sesama rekan kerja, dan sarana prasarana yang menunjang pelaksanaan tugas. Apabila lingkungan kerja tercipta dalam kondisi yang nyaman, aman, dan mendukung, maka hal tersebut dapat membantu karyawan bekerja lebih produktif, memperkuat motivasi, dan mendorong pencapaian kinerja yang optimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang belum konsisten. Fitriani dan Yanuarti (2025); Syifa (2021) menemukan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Fahmi dan Wardani (2023) menemukan bahwa tidak seluruh variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian ini memiliki perbedaan pada objek dan konteks penelitian, yaitu Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai responden. Meskipun review tamu secara umum positif, hasil observasi awal masih menunjukkan adanya permasalahan terkait ketersediaan staf shift

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

sore, kebersihan kitchen, dan penanganan keluhan tamu. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan serta memberikan dasar bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Novelty penelitian ini terletak pada pengujian disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks operasional Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.

METODE

Studi ini berlokasi di Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. Variabel yang dikaji meliputi disiplin kerja sebagai X1, motivasi kerja sebagai X2, lingkungan kerja sebagai X3, dan kinerja karyawan sebagai Y. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Lokasi penelitian berada di Jl. Merdeka Raya VII, Abian Base, Kuta, Badung, Bali. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road yang berjumlah 76 orang sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert, serta data sekunder yang didapat dari dokumen perusahaan.

Kerangka teori dalam penelitian ini mengacu pada pendapat beberapa ahli. Pengukuran disiplin kerja merujuk pada konsep Afandi (2018), motivasi kerja mengacu pada Hairudin dan Oktaria (2022), lingkungan kerja mengacu pada Afianti (2025), dan kinerja karyawan mengacu pada Pelis (2025). Berdasarkan indikator tersebut, kuesioner penelitian terdiri dari 17 pernyataan, yang meliputi 4 item untuk kinerja karyawan, 4 item untuk disiplin kerja, 5 item untuk motivasi kerja, dan 4 item untuk lingkungan kerja. Jumlah item disesuaikan dengan indikator dan aspek yang relevan dengan kondisi objek penelitian agar setiap variabel dapat terwakili dalam pengukuran. Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, serta hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis studi ini dirumuskan:

H1: Disiplin kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.

H2: Motivasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.

H3: Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.

H4: Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Deskriptif

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	3,91	Baik
Disiplin (X_1)	3,94	Baik
Motivasi (X_2)	3,81	Baik
Lingkungan (X_3)	3,75	Baik

Berdasarkan Tabel 2, nilai rata-rata (mean) dari seluruh variabel berada pada rentang 3,75 hingga 3,94. Rentang tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden pada variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berada pada kategori "baik". Dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap keempat variabel tersebut cenderung positif. Namun demikian, masih terdapat peluang untuk melakukan perbaikan guna meningkatkan kondisi kerja dan kinerja karyawan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	*Pearson Correlation*	*Cronbach's Alpha*
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,846	0,915
	Y1.2	0,912	
	Y1.3	0,891	
	Y1.4	0,930	
Disiplin Kerja	X1.1	0,914	0,926
	X1.2	0,874	
	X1.3	0,912	
	X1.4	0,912	
Motivasi Kerja	X2.1	0,881	0,897
	X2.2	0,872	
	X2.3	0,775	
	X2.4	0,839	
	X2.5	0,844	
Lingkungan Kerja	X3.1	0,885	0,943
	X3.2	0,930	
	X3.3	0,932	
	X3.4	0,948	

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, seluruh butir pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Kriteria validitas terpenuhi karena nilai *Pearson Correlation* pada setiap item lebih besar dari 0,30. Sementara itu, reliabilitas terpenuhi karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,60.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Instrumen untuk variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat digunakan sebagai alat ukur yang layak dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	**Unstandardized Residual**
Asymp. Sig.	**76**
(2-tailed)	**200[c],[d]**

Variabel	*Tolerance*	VIF	Sig.
Disiplin Kerja	0,654	1,529	0,296
Motivasi Kerja	0,674	1,484	0,570
Lingkungan Kerja	0,665	1,505	0,065

Berdasarkan Tabel 4, pengujian asumsi klasik yang dilakukan menghasilkan konfirmasi bahwa data penelitian lolos dari seluruh batasan uji kelayakan. Aspek normalitas terpenuhi dengan angka *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 pada *Kolmogorov-Smirnov*. Lebih lanjut, kondisi bebas multikolinearitas tercapai berkat nilai *tolerance* yang > 0,10 dan *VIF* yang < 10. Terakhir, asumsi homoskedastisitas terpenuhi karena nilai signifikansi seluruh variabel independen berada di atas ambang batas 0,05, sehingga model dinyatakan aman dari heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2)

		Koefiesien Regresi	Correlations			
V. Terikat	**V. Bebas**	**r. Parsial**	**B**	**Beta**	**t.Hitung**	**Sig**
Kinerja karyawan	Disiplin kerja	0,518	0,470	0,474	5,133	0,000
	Motivasi kerja	0,311	0,194	0,253	2,777	0,007
	Lingkungan kerja	0,250	0,181	0,201	2,193	0,032
R		0,773				
R Square		0,598				
Adjusted R Square		0,581				
t.tabel		1,666				
Konstanta		1,836				
Persamaan Regresi, Y		1,836 + 0,470X1 + 0,194X2 + 0,181X3				
F.Hitung		35,661				
sig F		0,000				
f.tabel		2,73				

Hasil analisis pada Tabel 5 memperlihatkan secara parsial variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan Hotel

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. Berdasarkan nilai korelasi parsial, hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sedang dengan koefisien sebesar 0,518. Sementara itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tergolong rendah dengan kinerja karyawan, masing-masing dengan nilai koefisien 0,311 dan 0,250. Keluaran analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 1{,}836 + 0{,}470X_1 + 0{,}194X_2 + 0{,}181X_3$, yang mengonfirmasi bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memberikan efek searah terhadap peningkatan kinerja karyawan. Keterikatan simultan antara variabel bebas tersebut dengan kinerja tercatat kuat, ditandai oleh angka korelasi berganda sebesar 0,773. Kontribusi ketiga faktor ini dalam menjelaskan dinamika kinerja karyawan mencapai 59,8% berdasarkan perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,598, sementara sisa 40,2% sisanya merepresentasikan pengaruh dari variabel-variabel eksternal yang tidak tercakup dalam model riset ini.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5, seluruh variabel independen terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencatatkan nilai $t_{hitung} = 5{,}133$, motivasi kerja sebesar 2,777, dan lingkungan kerja mencapai 2,193, di mana seluruhnya melampaui nilai t_{tabel} sebesar 1,666 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 (0,000, 0,007, dan 0,032). Pengujian secara simultan (uji F) semakin memperkuat temuan ini, di mana disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan oleh perolehan F_{hitung} sebesar $35{,}661 > F_{tabel}$ 2,73 serta nilai signifikansi $0{,}000 < 0{,}05$.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5,133 yang lebih besar dari t-tabel 1,666. Nilai koefisien regresi sebesar 0,470 menunjukkan pengaruh yang bersifat positif. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Yuspratman *et al.* (2023); Azhari *et al.* (2023); Hendrawan (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel

Melalui uji hipotesis, terungkap bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini tecermin dari perolehan t_{hitung} sebesar 2,777 yang melampaui t_{tabel} (1,666), tingkat signifikansi di angka 0,007 (< 0,05), serta arah koefisien regresi positif sebesar 0,194 yang sekaligus memastikan diterimanya H_2. Kondisi ini mengindikasikan bahwa setiap penguatan motivasi kerja akan mendorong lonjakan kinerja, manakala pelemahan motivasi turut menyeret turun hasil kerja karyawan. Lebih lanjut, temuan ini sejalan dengan konklusi yang dipaparkan oleh Yuspratman *et al.* (2023); Azhari *et al.* (2023); Hendrawan (2025), yang

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

menegaskan bahwa motivasi kerja terbukti positif dan signifikan dalam mendongkrak kinerja individu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel

Hasil uji hipotesis pada variabel lingkungan kerja memperlihatkan nilai t-hitung sebesar 2,193 yang lebih besar dari t-tabel 1,666. Nilai koefisien regresi sebesar 0,181 memperlihatkan pengaruh yang positif. Nilai signifikansi sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat pelaksanaan tugas sehingga menurunkan kinerja karyawan. Hasil studi ini sesuai pada studi Yuspratman *et al.* (2023); Azhari *et al.* (2023); Hendrawan (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel

Merujuk hasil uji F, teridentifikasi nilai F_{hitung} sebesar 35,661 yang melampaui nilai F_{tabel} 2,73, disertai tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05) serta persamaan regresi $Y = 1{,}836 + 0{,}470X_1 + 0{,}194X_2 + 0{,}181X_3$. Kondisi ini berimplikasi pada penolakan H_0 dan penerimaan H_4, yang menegaskan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan hotel. Artinya, kualitas kinerja pegawai akan terangkat apabila penerapan disiplin kerja membaik, motivasi kerja menguat, dan kondisi lingkungan kerja semakin kondusif; sebaliknya, penurunan pada ketiga indikator tersebut akan berdampak pada merosotnya produktivitas kerja.

SIMPULAN

Mengacu pada rumusan masalah, tujuan, landasan teori, kajian terdahulu, serta hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road, baik secara individu maupun kolektif. Secara parsial, variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan perolehan $t_{hitung} = 5{,}133$ (signifikansi 0,000). Temuan serupa juga diperlihatkan oleh variabel motivasi kerja dengan $t_{hitung} = 2{,}777$ (signifikansi 0,007) serta lingkungan kerja dengan $t_{hitung} = 2{,}193$ (signifikansi 0,032).

Pada hasil uji simultan, terkonfirmasi disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara kolektif memberikan pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan, yang didukung oleh perolehan nilai F_{hitung} sebesar 35,661 dan signifikansi 0,000. Besaran koefisien determinasi (R^2) senilai 0,598 mengindikasikan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 59,8% variabilitas kinerja karyawan, dengan sisa 40,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian. Sebagai langkah strategis dalam mengoptimalkan produktivitas sumber daya manusia di Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road, manajemen direkomendasikan untuk terus meningkatkan

kedisiplinan pegawai, memperkuat motivasi kerja, serta membangun ekosistem lingkungan kerja yang kondusif dan suportif.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Afianti, F. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 237–244.

Ananda, F. R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 75–85.

Azhari, N. K. A. A., Komalasari, Y., & Krismawintari, N. P. D. (2022). The effect of motivation, discipline and work environment on employee performance at Amnaya Resort Kuta Bali. *JAKADARA: Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora,* 1(2), 261–272.

Dewi, N. K. A. D. C., Suryani, N. N., & Puspitawati, N. M. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada The Oberoi Beach Resort Bali. *VALUES*, 4(3), 736-745.

Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerka Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan,* 9(1).

Fitriani, R., & Yanuarti, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Tut Wuri Handayani. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 23(9), 31–40

Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja internal dan motivasi eksternal karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 4(1), 1–14. https://doi.org/10.35912/jakman.v4i1.1466

Hendrawan, K. D. P. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Brits Resort, *Jurnal Jnana Satya Dharma*, 13(1), 1–14.

Jasmine, E. D., Kalpikawati, I. A., Artajaya, M., & Pinaria, N. W. C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Hospitality Accommodation Management*, 2(1), 59–69. https://doi.org/10.52352/jham.v2i1.1001

Jati, N. L. P. S., Surata, I. K., & Febrianto, I. G. A. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan Internal dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 10(1), 13–22. https://doi.org/10.52352/jbh.v10i1.457

Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Rajawali Pers.

Pelis, F. K., & Marwan. (2025). Analisis penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Human Resources Scorecard (HRSC) pada PT. Cahaya Alam Sejati. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu (SENADIMU)*, 482–494.

Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 2(1), 9–19. https://doi.org/10.35968/ynmbs387.

Syifa, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia. *Journal of Fundamental Management (JFM),* 1(2), 243-250.

Ulumudin, M. I., & Sari, H. M. K. (2023). Work environment, work practices, and employee work discipline on employee performance in the hospitality industry. Indonesian Journal of Innovation Studies, 21. https://doi.org/10.21070/ijins.v21i.762

Wicara, D. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economics and Business Review,* 13(4).

Yuspratman, Y., Amang, B., & Zakaria, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Four Point by Sheraton Makassar. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 1991–2005. https://doi.org/10.31004/innovative.v3i4.3694