

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel PRL

Ni Made Ari Kusuma Dewi¹, Ni Luh Gde Sri Sadjuni², Ni Desak Made Santi Diwyarthi³

^{1,2,3}Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali, Bali, Indonesia

Email: ¹arikusumadewi01@gmail.com, ²riesad@ppb.ac.id, ³santidiwyarthi@yahoo.com

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang positif, seperti kepemimpinan yang adil dan rekan kerja yang suportif, dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel PRL. Populasi penelitian ini adalah 582 karyawan level supervisor dan staf, dengan sampel sebanyak 85 responden yang dipilih menggunakan teknik *probability sampling* dengan *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin untuk mengukur 24 item pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi yang diolah menggunakan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 79,8% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena meskipun lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, rata-rata nilai kinerja karyawan hotel pada tahun 2022 dan 2023 masih di bawah standar yang ditetapkan.

Kata kunci :

Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; Hotel; *Probability Sampling*; *Proportionate Stratified Random Sampling*

ABSTRACT

A positive work environment, characterized by fair leadership and supportive colleagues, can enhance employee comfort and performance. Conversely, a negative work environment can hinder performance. This study aimed to examine the influence of the work environment on employee performance at Hotel PRL. The study population comprised 582 employees at the supervisor and staff levels, with a sample of 85 respondents selected through probability sampling using proportionate stratified random sampling. Data were collected through a questionnaire with a 5-point Likert scale to measure 24 statement items. Data analysis techniques employed included simple linear analysis, t-test, and the coefficient of determination, processed using SPSS version 29. The results showed that the work environment had a positive and significant effect of 79.8% on employee performance. This highlights the importance of creating a conducive work environment to improve employee performance, especially since the average employee performance scores in 2022 and 2023 were still below the established standards, despite the positive influence of the work environment..

Keywords :

Work Environment; Employee Performance; Hotel; *Probability Sampling*; *Proportionate Stratified Random Sampling*

A. PENDAHULUAN

Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangatlah diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing maupun keunggulan dari para pesaing yang ada disekitarnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dikarenakan sumber daya manusia adalah *asset* yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam *hospitality industry* seperti perhotelan, adanya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten sangatlah penting sebagai penentu berhasil atau tidaknya suatu hotel dalam mencapai tujuannya.

Kunci utama dalam meningkatkan kinerja hotel salah satunya adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Peran penting sumber daya manusia dalam sebuah hotel menjadikan hotel tersebut harus memberikan perhatian yang lebih serius terhadap tugas-tugas dan taggung jawab yang dikerjakannya sehingga tujuan dari hotel tersebut tercapai dan kinerjanya semakin meningkat. Penting

bagi sebuah hotel untuk mengetahui kemampuan setiap karyawannya agar dapat mengelolanya dengan optimal dan nantinya akan diselaraskan dengan strategi bisnis perusahaan secara keseluruhan.

Banyak sekali faktor yang mendorong produktivitas kinerja hotel. Salah satu faktor pendorong yang penting bagi sebuah hotel adalah kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Muhammad Zainur Roziqin (2010) menyatakan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Sebuah hotel yang besar dengan jumlah sumber daya manusia yang sangat banyak juga memiliki aneka permasalahan. Permasalahan terjadi karena beragamnya karakter sumber daya manusia yang dimiliki hotel dan ketidaksesuaian beban kerja

dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia (Amandawati & Koerniawaty, 2022). Kinerja individu yang buruk dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai beban kerja dapat menyebabkan kinerja hotel juga menjadi buruk.

Setiap hotel memiliki standart tersendiri dalam menilai kinerja karyawannya. Biasanya kinerja karyawan dinilai dalam rentang waktu tertentu. Pada umumnya, hotel akan menetapkan penilaian kinerja karyawan dalam enam (6) bulan sekali, setahun sekali atau bahkan pada saat kontrak kerja berakhir. Ketika suatu hotel mampu untuk mengendalikan sumber daya manusia yang dimiliki, maka permasalahan yang muncul akibat kinerja karyawan diharapkan dapat diminimalisir.

Hotel PRL merupakan salah satu resort berbintang lima (5) yang ada di Bali. Berdasarkan wawancara semi terstruktur dengan *human resources coordinator* Hotel PRL, jumlah karyawan yang dimiliki oleh resort ini adalah sebanyak 36 orang pada level manajemen dan 582 orang pada level supervisor dan staff sehingga total keseluruhan karyawan yang dimiliki oleh Hotel PRL yaitu 618 orang. Pada Tabel 1 berikut disajikan data jumlah karyawan Hotel PRL periode tahun 2022 dan 2023.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Hotel PRL Periode Tahun 2022/2023

No	Departemen	2022	2023
1	Admin & General	3	3
2	Accounting	43	43
3	Sales and Marketing	42	42
4	Human Resources	6	6
5	Loss Prevention	10	10
6	Engineering	65	65
7	Spa	23	23
8	Front Office	85	85
9	Housekeeping	103	103
10	Food and Beverage Service	105	105
11	Food and Beverage Product	112	112
12	Sport & Recreation	21	21
Total		618	618

Sumber: *Human Resources Hotel PRL*, 2024 (data diolah)

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 dan tahun 2023 Hotel PRL memiliki jumlah karyawan yang sama yaitu sebanyak 618 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan *human resources department* Hotel PRL, persamaan jumlah karyawan pada tahun 2022 dan tahun 2023 ini terjadi dikarenakan hotel baru beroperasional secara normal pada tahun 2022 sehingga seluruh karyawan yang terkena pemutusan kerja akibat pandemic covid-19 dipanggil untuk bekerja kembali. *Performance appraisal* juga baru dijalankan kembali pada tahun 2022, hal ini dikarenakan pada masa pandemic tahun 2020 sampai dengan 2021 hanya karyawan permanen saja yang bekerja secara bergantian. Selama masa pandemic, karyawan hanya bekerja 2 hari selama satu minggu. Maka dari itu, *performance appraisal* baru dijalankan kembali pada tahun 2022.

Sebagai bagian dari pengembangan karyawan untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya secara efektif maka dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan (*performance appraisal*) sebanyak 1 kali dalam setahun. Pada hotel Hotel PRL penilaian kinerja karyawan dibedakan menjadi dua (2) macam yaitu untuk karyawan level manajemen penilaian kinerja dilakukan oleh Hotel Manager menggunakan *Balance Score Card* sedangkan bagi karyawan level supervisor kebawah, penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh masing-masing *Head of Department* menggunakan form *performance appraisal*. Dengan adanya perbedaan yang cukup signifikan dari penilaian kinerja antar karyawan level manajemen dan level supervisor kebawah maka pembahasan mengenai kinerja karyawan dalam penelitian ini akan berfokus hanya pada kinerja karyawan pada level supervisor kebawah. Terdapat empat (4) skala penilaian untuk kinerja karyawan pada level supervisor kebawah yaitu skor 1 – 4. Skor 1 dikategorikan kurang, skor 2 dikategorikan cukup, skor 3 dikategorikan baik, dan skor 4 dikategorikan sangat baik. Hotel PRL memiliki standart rata-rata nilai yang harus dicapai untuk kinerja karyawan agar dikategorikan baik adalah 3. Terdapat 6 aspek yang menjadi penilaian kinerja karyawan level supervisor kebawah di Hotel PRL. Keenam aspek tersebut yaitu *achievement orientation*, *customer service orientation*, *team work & cooperation*, *self-confidence*, *leadership*, dan *problem solving*. Pada Tabel 2 berikut disajikan rata-rata kinerja karyawan Hotel PRL periode tahun 2022 dan 2023.

Tabel 2. Rata-Rata Kinerja Karyawan Level Supervisor dan Staff Hotel PRL Periode Tahun 2022 s/d 2023

No	Aspek	Rata – Rata Nilai Kinerja Karyawan	
		2022	2023
1	<i>Achievement Orientation</i>	2,7	2,8
2	<i>Customer Service Orientation</i>	3,2	3,3
3	<i>Team Work & Cooperation</i>	2,6	2,7
4	<i>Self-Confidence</i>	3,2	3
5	<i>Leadership</i>	3	2,9
6	<i>Problem Solving</i>	3,1	3,2
Rata - Rata		2,96	2,98

Sumber: *Human Resources Hotel PRL*, 2024 (data diolah)

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata – rata keseluruhan nilai kinerja karyawan di Hotel PRL dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 dapat dikatakan tidak baik karena nilai rata – rata keseluruhan kinerja karyawan yaitu 2,9, yang dimana angka ini masih berada dibawah standar penilaian kinerja karyawan Hotel PRL yang sudah ditetapkan yaitu 3. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) yaitu: a) kemampuan dan keahlian, b) pengetahuan, c) rencana kerja, d) kepribadian, e) motivasi kerja, f) kepemimpinan, g) gaya kepemimpinan, h) budaya organisasi, i) kepuasan

kerja, j) lingkungan kerja, k) loyalitas, dan l) disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang tidak baik berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress atau mengalami kecemasan (*anxiety*), sulit berkonsentrasi yang dapat memberikan dampak pada psikologis karyawan (Abdul Kadir & Hanna Mazati, 2022). Oleh sebab itu, manajemen juga perlu memperhatikan atau mengelola lingkungan kerja sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana kerja yang nyaman kepada para karyawan. Rasa nyaman dalam bekerja bisa muncul apabila suasana lingkungan kerja tersebut nyaman, kondusif dan baik. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pendapat lain mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang terdapat di lingkup karyawan dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan (Nickko Ronalddo & Amalina Rizqi, 2024).

Karyawan bekerja dalam ruangan yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih tentunya akan memberikan pengaruh yang besar kepada karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan (Abdul Kadir & Hanna Mazati, 2022). Kondisi lingkungan ini merupakan lingkungan kerja fisik. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nickko Ronalddo & Amalina Rizqi (2024), lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman seperti pimpinan perusahaan yang tidak membedakan karyawan dan rekan kerja yang supotif dalam membantu serta berinteraksi satu sama lain akan menghasilkan kenyamanan saat bekerja sehingga terciptanya peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amandawati dan Koerniawaty (2022) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kadir dan Mazati (2022) menemukan hal yang sama bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Kadir dan Amandawati, Wulan (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di Hotel PRL untuk karyawan level supervisor kebawah belum sepenuhnya mendukung kegiatan karyawan. Karyawan yang bekerja di dalam ruangan sebagian besar ruangan kerja berukuran kecil dan dipenuhi dengan berkas-berkas serta rak penyimpanan yang membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Ruangan kerja yang berada dekat dengan kantin menjadikan karyawan sangat terganggu dengan bau

bumbu dapur yang menyengat saat memasak dan juga terkadang aroma kantin juga muncul dari AC central yang terpasang di ruang kerja sehingga merusak konsentrasi kerja karyawan. Ruang kerja yang berada dekat dengan store membuat kebisingan di area kerja akibat adanya trolley yang membawa barang masuk dan keluar dari store. Hal ini juga sering merusak konsentrasi karyawan dalam bekerja karena sering terjadi barang-barang jatuh diarea koridor yang menyebabkan kebisingan. Karyawan yang merasa terganggu merupakan karyawan yang bekerja di area *back office* diantaranya adalah *human resources, purchasing, food and beverages service (admin & coordinator), food and beverage product (admin), housekeeping (admin and coordinator), florist* serta staff yang bekerja di *pastry*. Dari dimensi non-fisik dalam lingkungan kerja juga menjadi permasalahan seperti halnya beberapa karyawan memiliki hubungan yang tidak baik satu sama lain membuat permasalahan yang timbul tidak dikomunikasikan secara langsung sehingga menghambat pekerjaan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, terdapat kesamaan variabel independen yaitu lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang akan diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat kesenjangan dari kenyataan yang terjadi di Hotel PRL. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk menganalisi lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel PRL.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Hotel PRL sebagai objek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada level supervisor dan staff yang ada di Hotel PRL sebanyak 582 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 85 sampel yang dihitung dengan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan *proportionate stratified random sampling* dikarenakan anggota populasi dalam penelitian ini heterogen.

Proportionate Stratified Random Sampling adalah salah satu teknik dari probability sampling yang digunakan untuk memastikan bahwa sampel yang diambil mencerminkan proporsi dari populasi dalam setiap strata yang telah ditentukan. Metode ini melibatkan beberapa langkah, pengelompokan populasi, penentuan proporsi tiap strata, dan pengambilan sampel secara acak dari tiap strata. Pada Pengelompokan Populasi (Stratifikasi), populasi dibagi ke dalam kelompok-kelompok (strata) berdasarkan karakteristik tertentu, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, atau lokasi geografis. Penentuan Proporsi Tiap Strata mencakup proporsi sampel yang diambil dari setiap strata dihitung berdasarkan proporsi ukuran strata tersebut terhadap total populasi. Pada Pengambilan Sampel Secara

Acak dari Tiap Strata: Dari setiap strata, sampel dipilih secara acak sehingga setiap elemen dalam strata tersebut memiliki peluang yang sama untuk terpilih.

Sugiyono (2017) dalam bukunya *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, menjelaskan bahwa *stratified random sampling* digunakan ketika populasi memiliki heterogenitas yang tinggi dan memerlukan representasi yang proporsional dari masing-masing subkelompok (strata). Sekaran & Bougie (2016) dalam *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, menyebutkan bahwa *proportionate stratified random sampling* memastikan bahwa sampel mencerminkan proporsi dari setiap strata di populasi, yang meningkatkan keakuratan generalisasi hasil penelitian. Cochran (2017) dalam bukunya *Sampling Techniques* menekankan bahwa teknik ini sangat cocok digunakan bila terdapat variabilitas yang signifikan di antara strata dalam populasi.

Keunggulan *stratified random sampling* adalah menjamin representasi setiap strata untuk memiliki kesempatan sama menjadi responden penelitian, dan mampu mengurangi bias karena ukuran sampel sesuai dengan proporsi populasi. Sedangkan kekurangan metode ini membutuhkan data lengkap tentang populasi untuk menentukan ukuran strata, dan proses stratifikasi dan pengambilan sampel bisa memakan waktu lebih lama.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui validitas atau kesesuaian kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Kuesioner penelitian dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (Sugiyono, 2018).

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0,742	0,213	Valid
	X2	0,418	0,213	Valid
	X3	0,401	0,213	Valid
	X4	0,404	0,213	Valid
	X5	0,774	0,213	Valid
	X6	0,709	0,213	Valid
	X7	0,541	0,213	Valid
	X8	0,566	0,213	Valid
	X9	0,597	0,213	Valid
	X10	0,414	0,213	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,305	0,213	Valid
	Y2	0,414	0,213	Valid
	Y3	0,442	0,213	Valid
	Y4	0,413	0,213	Valid

	Y5	0,252	0,213	Valid
	Y6	0,780	0,213	Valid
	Y7	0,493	0,213	Valid
	Y8	0,544	0,213	Valid
	Y9	0,413	0,213	Valid
	Y10	0,773	0,213	Valid
	Y11	0,439	0,213	Valid
	Y12	0,773	0,213	Valid
	Y13	0,507	0,213	Valid
	Y14	0,528	0,213	Valid

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Dilihat dari data yang tertera pada Tabel 3 di atas, nilai r_{hitung} melebih nilai r_{tabel} dengan signifikansi 0,05 untuk 85 responden, dengan derajat kebebasan (df), df = n-2, nilai n = 85 maka df = 83, menghasilkan nilai r_{tabel} sebesar 0,213. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien terkecil yang didapat dari suatu indikator variabel adalah 0,252 dan nilai koefisien terbesar adalah 0,780. Nilai keseluruhan dari 24 butir pernyataan yang merupakan indikator dari variabel bebas dan terikat pada penelitian ini bersifat valid karena memiliki nilai koefisien diatas 0,213.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	Total Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	10	0,741	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	14	0,793	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai rata-rata *cronbach's alpha* variabel Lingkungan Kerja (X) adalah 0,741 dan nilai rata-rata *cronbach's alpha* variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,793. Seluruh nilai rata-rata dari kedua variabel lebih besar dari 0,60 maka dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan dari seluruh variabel penelitian memenuhi asumsi reliabilitas data.

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
<i>N</i>		85
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>		.0000000
<i>Std. Deviation</i>		2.89987585
<i>Most Extreme Differences</i>		
<i>Absolute</i>		.077
<i>Positive</i>		.065
<i>Negative</i>		-.077
<i>Test Statistic</i>		.077
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.200 ^d
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)^e</i>	<i>Sig.</i>	.233
	99% Confidence Interval	.223
	Lower Bound	
	Upper Bound	.244

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig* (2 - tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,738	1,209		6,398	.054
	-.160	.035	-.453	-	.318
<i>a. Dependen Variable: RES2</i>					

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) pada Tabel 6 menunjukkan bahwa semua data memiliki nilai signifikan diatas 0,05 yaitu sebesar 0,318 untuk lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan syarat uji heteroskedastitas yaitu penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui perubahan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yaitu Lingkungan Kerja (Sugiyono, 2018).

Tabel 7 Hasil Regresi Linear Sederhana dan Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,947	2,106		6,147	<.001
	1,094	.060	.893	18,114	<.001
<i>a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan</i>					

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Berdasarkan nilai konstanta dan nilai koefisien regresi variabel bebas pada Tabel 7 diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebanyak $Y = 12,947 + 1,094X$, yang memberikan informasi bahwa:

- Nilai konstanta sebanyak 12,947 artinya jika variabel Lingkungan Kerja ditiadakan maka Kinerja Karyawan bernilai sebanyak 12,947. Bila nilai variabel bebas (Lingkungan Kerja) meningkat, maka variabel terikat (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan karena nilai variabel bebas yang positif.

2) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 1,094 artinya jika Lingkungan Kerja (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,094. Koefisien Lingkungan Kerja (X) bernilai positif artinya antara Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang searah. Lingkungan Kerja (X) yang meningkat akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji T

Uji T atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	18,114	0,001	Signifikan
Alpha (α)			

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Hasil uji t untuk variabel *brand image* (X) menunjukkan nilai (t_{hitung}) $18,114 > t_{tabel}$ yaitu 1,988 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel PRL dengan tingkat kesalahan 5%, keyakinan 95% dan derajat kebebasan 84.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.796	2,917
<i>a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja</i>				
<i>b. Dependen Variable: Kinerja Karyawan</i>				

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 9 menunjukkan hasil determinasi yang diperoleh dari hasil analisis memiliki arti bahwa variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebanyak 79,8% ($0,798 \times 100\%$) dan sisanya sebesar 20,2% ($100\% - 79,8\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018) jika interval determinasi berada diantara 60% - 79,9% maka koefisien determinasi tersebut dapat dikatakan tinggi. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar 79,8% maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan di Hotel PRL.

Pembahasan

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada 85 responden yang merupakan karyawan level supervisor dan staff di setiap departemen yang ada di Pada Resort Legian. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dari departemen *housekeeping, food and beverages service serta food and beverage product* dengan persentase masing-masing sebanyak 17,6%. Berdasarkan jenis kelamin, responden di dominasi oleh laki-laki sebanyak 48 orang (56,5%). Usia responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 18 – 30 tahun dan masih masuk dalam masa produktif sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi. Berdasarkan latar belakang pendidikan, responden didominasi dengan pendidikan diploma dengan jumlah 54,1% hal ini menunjukkan jika karyawan di Hotel PRL sudah memiliki pengalaman yang relevan dengan pekerjaan yang sedang dijalani. Penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 41,2%.

Hasil penelitian terkait lingkungan kerja yang dilakukan di Hotel PRL menunjukkan bahwa rata-rata nilai dari variabel lingkungan kerja (X) secara keseluruhan adalah 3,45 berarti lingkungan kerja di Hotel PRL berada pada interval 3,41 – 4,20 dengan kategori baik. Berdasarkan persepsi responden yang ada di Hotel PRL, lingkungan kerja yang ada pada Hotel PRL masih kurang memuaskan sehingga masih perlu untuk ditingkatkan khususnya dalam lingkungan fisik hotel. Pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi pada variabel lingkungan kerja yaitu “Memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan”, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di Hotel PRL masih dalam kategori baik. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan Hotel PRL memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja dimana karyawan mampu untuk berkomunikasi dengan baik satu sama lain, masih saling menghormati dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan serta memiliki rasa saling menghargai yang tinggi satu sama lain. Hal ini sejalan dengan pendapat (Ronalddo & Amalina, 2024) yaitu lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi, permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja di Hotel PRL yaitu pada lingkungan fisik. Fenomena yang terjadi di Hotel PRL yaitu adanya kebisingan dibeberapa area kerja karyawan seperti: area loker dan *corridor back office*. Area parkir yang terbatas membuat karyawan merasa tidak nyaman harus mencari parkir diluar area hotel dengan lokasi yang cukup jauh.

Fenomena lainnya yang ditemukan pada lingkungan kerja di Hotel PRL yaitu lingkungan kerja yang belum tertata dengan baik dan rapi terutama untuk area loker dan ruangan kerja *back office* tidak memiliki ruang penyimpanan yang cukup. Hal ini

dapat dilihat pada pernyataan “Lingkungan kerja tertata dengan baik dan rapi” mendapatkan skor rata-rata 2,74 dan menjadi pernyataan dengan skor nilai terendah dalam variabel lingkungan kerja.

Pada variabel kinerja karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,62. Kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan sudah termasuk baik meskipun penilaian dari manajemen yang sudah dijelaskan di latar belakang masih belum memuaskan.

Berdasarkan skor rata-rata pernyataan mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan masih belum bisa berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan “Saya dapat berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja secara efektif” mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu 2,84. Karyawan juga cenderung belum bisa membangun kerjasama yang baik dengan rekan kerja dari departemen yang berbeda. Sedangkan hubungan kerja karyawan dengan atasan baik, hubungan kerja sesama rekan kerja juga baik dan saling menghargai.

Hasil penelitian terkait variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan di Hotel PRL menyatakan bahwa Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $18,114 > 1,988$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,001 < 0,05$. Nilai β dari lingkungan kerja adalah 1,094 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,094. Secara garis besar, rumusan masalah telah terjawab sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada hasil uji koefisien determinasi bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 79,8% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja yakni motivasi karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amandawati & Koerniawaty (2022), Marisya (2022), dan Nickko Ronald & Amalina Rizqi (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat karena memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu pihak manajemen Hotel PRL perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan oleh nilai konstanta sebesar 12,947 dan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 1,094 dari hasil analisis regresi linier sederhana pada data penelitian. Lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dari hasil uji t. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh yang tinggi sebesar 79,8% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, & Hanna Mazati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 12(2), 96–107.
<Https://Doi.Org/10.30649/Japk.V12i2.82>
- Amandawati, G. A., & Koerniawaty, F. T. (2022). Pengaruh Beban Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Plataran Ubud. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, Vol 01.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali,I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dippnegoro.
- Hasibuan, Malaya S.P. (2014). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke-Tiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562.
<Https://Doi.Org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- Muhammad Zainur Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Nickko Ronalddo, M., & Amalina Rizqi, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Jaya Gung. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 139–153.
<Https://Doi.Org/10.32534/Jv.V19i1.5105>
- Sedarmayanti,2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT RafikaAditama
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.