

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pullman Bali Legian Beach Hotel

Ni Made Devi Nirmala Damayanti¹, Ni Desak Made Santi Diwyarthi², Ni Kade Juli Rastitiati³

^{1,2,3}Politeknik Pariwisata Bali, Nusa Dua, Bali

e-mail: ²santidiwyarthi@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pullman Bali Legian Beach Hotel. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 69 karyawan level staf yang dipilih menggunakan teknik stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t, serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,56, sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 3,37. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $9,451 > t$ tabel $1,667$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,571$) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 57,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama pada aspek fisik yang masih memerlukan perbaikan, guna mendukung produktivitas karyawan dan kualitas pelayanan kepada tamu.

Kata kunci:

Hotel; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the work environment on employee performance at Pullman Bali Legian Beach Hotel. A quantitative approach with a descriptive-associative research design was employed. The sample consisted of 69 staff-level employees selected through stratified random sampling. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression, a t-test, and the coefficient of determination (R^2) using SPSS. The results indicate that the work environment was perceived as good, with a mean score of 3.56, while employee performance was categorized as fairly good, with a mean score of 3.37. Hypothesis testing revealed that the work environment has a positive and significant effect on employee performance ($t = 9.451 > 1.667$; $p < 0.05$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.571$) indicates that the work environment explains 57.1% of the variance in employee performance, while the remaining 42.9% is influenced by other factors outside the scope of this study. These findings highlight the importance of a comfortable, safe, and supportive work environment with adequate facilities and harmonious interpersonal relationships in improving employee performance. Therefore, hotel management should continuously enhance the quality of the work environment to strengthen employee productivity and service quality.

Keywords:

Employee Performance; Hotel; Work Environment

A. PENDAHULUAN

Industri perhotelan di Bali terus mengalami pertumbuhan seiring meningkatnya kembali aktivitas pariwisata pascapandemi. Persaingan yang semakin ketat mendorong setiap hotel untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Dalam industri jasa seperti hotel, kualitas pelayanan sangat bergantung pada kinerja karyawan karena mereka merupakan pihak yang berinteraksi langsung dengan tamu. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung produktivitas dan kenyamanan karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Norianggono dkk. (2014), lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar

karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan, serta fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, komunikasi, kepemimpinan, serta suasana kerja yang tercipta dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik tempat bekerja, tetapi juga kondisi sosial dan psikologis yang terbentuk melalui interaksi antarindividu di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan termotivasi sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal

serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Thalibana (2022), lingkungan kerja terdiri atas dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Kedua dimensi tersebut saling melengkapi dalam membentuk suasana kerja yang produktif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi nyata yang berada di sekitar karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Menurut Moekijat (2013) dalam Wangi dkk. (2020), lingkungan kerja fisik mencakup tata ruang kerja, perlengkapan, peralatan, mesin, serta berbagai kondisi fisik yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kenyamanan, mengurangi kelelahan, serta meminimalkan risiko kecelakaan kerja sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat. Norianggono dkk. (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu penataan ruang kerja, suhu ruangan, tingkat kelembapan udara, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, getaran mekanis, aroma lingkungan kerja, pencahayaan, ketersediaan peralatan kerja, serta fasilitas pendukung pekerjaan. Apabila indikator-indikator tersebut terpenuhi dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Selain lingkungan fisik, organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja nonfisik yang berkaitan dengan hubungan interpersonal dan iklim organisasi. Riani (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja nonfisik merupakan kondisi yang berkaitan dengan hubungan antarpegawai maupun hubungan antara atasan dan bawahan di tempat kerja. Lingkungan kerja nonfisik mencerminkan suasana psikologis dan sosial yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja. Berbeda dengan lingkungan fisik yang dapat dilihat secara langsung, lingkungan kerja nonfisik terbentuk melalui komunikasi, kerja sama, rasa saling menghargai, kepercayaan, dan dukungan yang berkembang di dalam organisasi.

Menurut Siagian (2014) dalam Jaya (2022), lingkungan kerja nonfisik diukur melalui kualitas hubungan antar rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta tingkat kerja sama antarpegawai. Hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, mengurangi konflik, serta memperkuat komitmen organisasi. Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, serta didukung hubungan sosial yang harmonis

akan mendorong peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kinerja Karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, serta sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Syafrina (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian tersebut dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, kemauan, serta pemahaman karyawan terhadap tugas yang harus diselesaikan. Sementara itu, Sofyan (2013) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan bagaimana seorang karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Dengan demikian, kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaan tugas yang dilakukan secara efektif dan bertanggung jawab.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan konsentrasi serta motivasi kerja karyawan. Selain itu, efektivitas kerja juga menjadi faktor penting yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, semakin tinggi pula tingkat efektivitas kinerja yang dihasilkan. Faktor berikutnya adalah efisiensi, yaitu kemampuan karyawan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta hasil evaluasi yang dilakukan dalam periode penilaian tertentu. Melalui evaluasi tersebut, organisasi dapat mengetahui tingkat pencapaian kinerja sekaligus menentukan langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia yang diperlukan.

Menurut Putu dan Suastini (2022), kinerja karyawan terdiri atas dua dimensi utama, yaitu *task performance* dan *contextual performance*. *Task performance* menggambarkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas utama yang berkaitan langsung dengan tujuan organisasi. Dimensi ini mencakup pemahaman terhadap pekerjaan, penguasaan tanggung jawab, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kompetensi, kepatuhan terhadap instruksi atasan, ketepatan dalam melaksanakan tanggung jawab, serta efisiensi penyelesaian pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas inti, semakin

tinggi pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Contextual performance berkaitan dengan perilaku kerja yang mendukung terciptanya lingkungan organisasi yang efektif meskipun tidak berhubungan secara langsung dengan tugas inti. Dimensi ini meliputi kepatuhan terhadap jam kerja, kedisiplinan dalam mematuhi aturan organisasi, kemampuan bekerja secara mandiri, kesediaan menerima tanggung jawab tambahan, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, sikap positif dalam bekerja, kemampuan membangun hubungan yang baik dengan atasan, serta kerja sama yang harmonis dengan rekan kerja. Perilaku-perilaku tersebut berperan penting dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi, yang tercermin melalui kualitas, kuantitas, efektivitas, efisiensi, serta perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan organisasi terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Pullman Bali Legian Beach Hotel sebagai hotel berbintang lima di bawah jaringan Accor Group memiliki aktivitas operasional yang tinggi sehingga membutuhkan karyawan yang mampu memberikan pelayanan secara profesional dan konsisten. Namun demikian, berdasarkan data internal hotel, rata-rata tingkat absensi karyawan level staf selama tahun 2025 mencapai 3,42%, melebihi batas toleransi perusahaan sebesar 3%. Selain itu, masih ditemukan beberapa ulasan tamu yang mengeluhkan keramahan, ketepatan pelayanan, serta koordinasi antarbagian. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja sebagian karyawan belum optimal. Hasil observasi juga menunjukkan adanya beberapa permasalahan lingkungan kerja, seperti ruang kerja yang sempit, penataan peralatan yang kurang efisien, serta fasilitas ruang istirahat yang belum memadai. Kondisi tersebut diduga memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian yang ada masih memperlihatkan inkonsistensi. Penelitian yang dilakukan oleh Wangi dkk. (2020) serta Thalibana (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui terciptanya suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Temuan serupa juga disampaikan oleh Putra dan Saputra (2021), yang menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja mampu

meningkatkan motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja karyawan pada sektor jasa. Namun demikian, beberapa penelitian lain menemukan hasil yang berbeda. Jaya (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak selalu memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan karena terdapat faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja yang memiliki peran lebih besar dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Rahmawati (2023) pada industri perhotelan menunjukkan bahwa perbaikan fasilitas kerja belum tentu mampu meningkatkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan hubungan interpersonal dan dukungan organisasi yang memadai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan masih memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya pada industri perhotelan yang memiliki karakteristik operasional dan tuntutan pelayanan yang berbeda dengan sektor lainnya.

Selain adanya perbedaan temuan empiris, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada organisasi manufaktur, perkantoran, dan sektor jasa secara umum, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan pascapandemi masih relatif terbatas. Padahal, perubahan pola kerja setelah pandemi COVID-19 telah menciptakan tantangan baru bagi industri perhotelan, seperti meningkatnya standar pelayanan, tuntutan fleksibilitas kerja, penyesuaian sistem operasional, serta kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) pada beberapa aspek. Pertama, penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dengan mengintegrasikan dimensi lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara komprehensif terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang lima. Kedua, penelitian ini dilakukan dalam konteks industri perhotelan pascapandemi, ketika organisasi menghadapi perubahan dinamika kerja dan peningkatan ekspektasi pelanggan terhadap kualitas pelayanan. Ketiga, penelitian ini mengambil lokasi penelitian di Pullman Bali Legian Beach Hotel, salah satu hotel internasional di bawah jaringan Accor Group yang memiliki kompleksitas operasional tinggi dan karakteristik pelayanan yang khas. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada sektor perhotelan modern serta memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk

menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pullman Bali Legian Beach Hotel.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan level staf Pullman Bali Legian Beach Hotel. Sampel penelitian berjumlah 69 responden yang dipilih menggunakan teknik stratified random sampling agar setiap departemen memperoleh kesempatan yang proporsional menjadi responden. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Sebelum dianalisis, instrumen diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji parsial (uji t), serta koefisien determinasi (R^2).

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Uji instrumen terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan mengetahui kemampuan setiap butir kuesioner dalam mengukur variabel penelitian secara tepat. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikansi $<$ 0,05 (Sugiyono, 2023). Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 (Dewi dkk., 2022).

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	Total Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	10	0,958	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	13	0,956	Reliabel

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan data berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat analisis regresi (Sugiyono, 2023). Sementara itu, uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID). Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi apabila tidak ditemukan pola tertentu pada grafik (Widana & Muliani, 2020).

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Model persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = a + bX$, dengan Y = kinerja karyawan, a = konstanta, b = koefisien regresi, dan X = lingkungan kerja.

Selanjutnya dilakukan uji t untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis diterima

apabila nilai signifikansi $<$ 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Terakhir, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Semakin besar nilai R^2 , semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen (Ghozali, 2016).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai koefisien validitas seluruh indikator berada pada rentang 0,637–0,906, lebih besar dari r tabel (0,1997) sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,958 untuk variabel lingkungan kerja dan 0,956 untuk variabel kinerja karyawan. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Sebanyak 69 karyawan menjadi responden penelitian. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (58%), berpendidikan Diploma (52,2%), berusia 20–40 tahun (78,2%), berasal dari departemen Housekeeping (17,4%), dan memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun (49,3%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman operasional di industri perhotelan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai rata-rata 3,56 sehingga termasuk kategori baik. Dimensi lingkungan kerja nonfisik memperoleh skor lebih tinggi (3,80) dibandingkan lingkungan kerja fisik (3,46). Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah ketersediaan peralatan kerja yang memadai (3,88), sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kebisingan lingkungan kerja (3,20), yang mengindikasikan masih terdapat gangguan suara di area kerja.

Variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata 3,37 sehingga termasuk kategori cukup baik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah inisiatif mengambil pekerjaan tambahan (3,67), sedangkan indikator terendah adalah kemampuan memenuhi setiap instruksi kerja (3,03). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki inisiatif yang baik, masih diperlukan peningkatan disiplin dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi persyaratan analisis. Uji normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,690 ($>$ 0,05) sehingga data berdistribusi normal. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi 0,307 ($>$ 0,05) yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan: $Y = 9,783 + 0,758X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,758 satuan. Nilai koefisien regresi yang positif mengindikasikan hubungan yang searah antara kedua variabel.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.783	2.925		3.345	.001
	Lingkungan Kerja	.758	.080	.756	9.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,451, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,667, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, sehingga lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pullman Bali Legian Beach Hotel.

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.783	2.925			3.345 .001
	Lingk.Kerja	.758	.080	.756		9.451 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,571 menunjukkan bahwa 57,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan budaya organisasi yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, serta faktor organisasi lainnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja

memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan di Pullman Bali Legian Beach Hotel.

Pihak manajemen hotel perlu memahami bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tersedia, tetapi juga oleh bagaimana lingkungan kerja tersebut mampu menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan kondusif bagi karyawan. Lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan diharapkan dapat meningkatkan kontribusi lingkungan kerja terhadap pencapaian kinerja karyawan yang lebih optimal di Pullman Bali Legian Beach Hotel.

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan produktivitas, motivasi, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa aspek nonfisik memperoleh penilaian lebih tinggi dibandingkan aspek fisik. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan kerja yang baik antara atasan dan rekan kerja telah mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek fisik yang memerlukan perhatian, terutama terkait kebisingan lingkungan kerja yang dinilai paling rendah oleh responden. Perbaikan terhadap kondisi fisik tersebut diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan bekerja sekaligus mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada tamu.

Kontribusi lingkungan kerja sebesar 57,1% menunjukkan bahwa variabel ini merupakan faktor yang cukup dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja sehingga perusahaan perlu mengintegrasikan pengembangan lingkungan kerja dengan program peningkatan motivasi, pelatihan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja merupakan salah satu strategi penting bagi Pullman Bali Legian Beach Hotel dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta mempertahankan kualitas pelayanan yang kompetitif di industri perhotelan.

Lingkungan Kerja (X)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai rata-rata 3,56 sehingga termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Pullman Bali

Legian Beach Hotel telah mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Menurut Nursika dkk. (2023), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dimensi lingkungan kerja nonfisik memperoleh nilai rata-rata tertinggi (3,80), yang menunjukkan bahwa hubungan antara atasan dan karyawan maupun antar rekan kerja telah terjalin dengan baik sehingga menciptakan komunikasi dan kerja sama yang harmonis. Sebaliknya, dimensi lingkungan kerja fisik memperoleh nilai rata-rata 3,46. Indikator tertinggi terdapat pada ketersediaan peralatan kerja (3,88), sedangkan indikator terendah adalah tingkat kebisingan (3,20). Temuan ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja telah mendukung produktivitas, namun aspek kebisingan dan kenyamanan ruang kerja masih perlu mendapat perhatian. Hasil tersebut sesuai dengan observasi peneliti yang menemukan adanya keterbatasan ruang kerja dan fasilitas pendukung di beberapa area operasional hotel.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugroho dkk. (2018) dan Munardi dkk. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama pada aspek fisik yang masih memperoleh penilaian lebih rendah.

Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata 3,37 sehingga termasuk kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah mampu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan dimensi penelitian, Contextual Performance memperoleh nilai rata-rata 3,40, lebih tinggi dibandingkan Task Performance (3,33). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan beradaptasi, bekerja sama, dan menunjukkan perilaku positif dalam organisasi, namun pelaksanaan tugas inti masih perlu ditingkatkan. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah inisiatif mengambil pekerjaan tambahan (3,67), sedangkan skor terendah terdapat pada kemampuan memenuhi setiap instruksi kerja (3,03). Hasil ini mengindikasikan perlunya peningkatan disiplin, pembinaan, dan pengawasan agar pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih optimal.

Temuan ini mendukung penelitian Nugroho dkk. (2018) dan Munardi dkk. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas maupun perilaku kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan program pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 9,451, lebih besar daripada t tabel 1,667, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,758 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,758 satuan. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,571 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan 57,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 42,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung teori Norianggono dkk. (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas memadai, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan *Task Performance* maupun *Contextual Performance*. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Nugroho dkk. (2018), Munardi dkk. (2021), dan Tampenawas dkk. (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di Pullman Bali Legian Beach Hotel. Oleh karena itu, manajemen perlu terus melakukan perbaikan, terutama melalui peningkatan fasilitas kerja, penataan ruang yang lebih ergonomis, pengendalian kebisingan, serta penguatan komunikasi dan kerja sama antarkaryawan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus mempertahankan kualitas pelayanan hotel.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Pullman Bali Legian Beach Hotel berada pada kategori baik, sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Hasil analisis regresi dan uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,1% menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara 42,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan budaya organisasi.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, didukung fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen Pullman Bali Legian Beach Hotel disarankan untuk mempertahankan kondisi lingkungan

kerja yang telah berjalan dengan baik serta melakukan perbaikan berkelanjutan, terutama pada aspek fisik seperti penataan ruang kerja, pengendalian kebisingan, dan peningkatan fasilitas pendukung karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, kualitas pelayanan kepada tamu, serta daya saing hotel secara berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Kendari, U. M., Article, I., Kerja, T., Berbinang, H., Kerja, T., & Commons, C. (2022). ANALISIS KARAKTERISTIK PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA PERHOTELAN DI KOTA BAUBAUSTUDI KASUS HOTEL. 01(01), 56–75.
- Ahmad, O., Harahap, T., & Sari, N. (2020). Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 70–88.
- Amandawati, G. A., & Koerniawaty, F. T. (2022). Pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel plataran ubud. 01(12), 3573–3579.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Indomedia Pustaka.
- Anupama, K. (2018). Hypothesis Types and Research. 4(2), 78–80.
- Apriyani, D. W. I. A., Pariwisata, P. S., Bisnis, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen.
- Ariyaningsih, S., Andrianto, A. A., Kusuma, A., Duta, U., & Surakarta, B. (2023). Korelasi kejahatan siber dengan percepatan digitalisasi di indonesia 1. 1–11.
- Aulia, J. (n.d.). Penyusunan Kerangka Berpikir Dalam Penelitian. 1–5.
- Ayu, R., & Pujiati, H. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW). 4(2), 1221–1230.
- Chresstela Prasadya Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Ligkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Dahlia, D., Wulandari, S., Indrawan, I., & Indragiri, U. I. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA EVALUASI PENDIDIKAN. 4(2), 63–69.
- Dahman, M. (2025). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan Human Resources Scorecard dan Analytical Hierarchy Process. 308–318. <https://doi.org/10.33364/kalibrasi/v.23-2.1935>
- Dewi, A. H., & Aisyah, S. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan. *Jurnal Diversita*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1254>
- Dewi, F., Anggraini, P., Ana, V., Setyawati, V., Dian, U., & Semarang, N. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas*, 6(4), 6491–6504.
- Diani, S., & Vidada, I. A. (2023). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat. 1(4).
- Fauziah, D. A. (2023). Peran Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Kepuasan Konsumen Di Coffeshop Janji Jiwa Kota Kendari. 9(24), 285–293.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In In Media (pp. 1–284).
- Ghozali, H. I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.
- Gultom, H. N., Sitanggang, H. A., Zakirin, Y. A., Manajemen, P. M., Ekonomi, F., Islam, U., Utara, S., Kerja, L., Karyawan, K., Gultom, H. N., Magister, P. S., Islam, U., & Utara, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(2).
- Hazar, N., Marlisa, Z., Machmud, R., & Rahman, E. (2022). Strategi Diferensiasi Dan Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Bersaing (Studi Pada Hotel Grand Q Gorontalo). 15, 102–115.
- Herminda, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. 5(12), 5937–5948.
- Irawan, D., Fazrina, D., & Mangundjaya, W. L. (2024). Wawancara Sebagai Salah Satu Tahapan Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan. 1(9), 1046–1050.
- Irwana, A., Ismail, A., Latif, N., & M, A. Z. P. P. (2022). P engaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 19(2), 522–526.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar . POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376>
- Juni, N., M, V. G., Lay, A. C., Ekonomi, F., Wijaya, U., & Surabaya, K. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Bunga Astha Rizky. 2(2), 144–155.
- Kadir, A., & Mazati, H. (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>
- Kelawin, A., Lahallo, F. F., & Metanfanuan, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong. *Jurnal Jendela Ilmu*, 2(1), 31–33.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., Ramadhani, Z. I., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh usia karyawan dan absensi karyawan terhadap kinerja karyawan. 3(6), 674–681.
- Mikraj, A. L. (2024). Al mikraj. 4(2), 1319–1325.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Mustangin, A. (2023). 95 <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas>. 3(1), 95–111.
- Nugroho, A. S.e., M. I., Tanoyo, K., & Yudha, T. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapaahit. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nugroho, S. A., Santosa, A., Studi, P., Fakultas, M., Universitas, E., & Buana, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. 8(2017), 1631–1638.
- Nursika et al., (2023). SENTRI : Jurnal Riset Ilmiah. SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 2(4), 1275–1289.
- Oktaviani, A. A., Barokah, S. N., & Salsiyah, S. M. (2018). THE INFLUENCE OF SERVICE QUALITY ON CUSTOMER ' S SATISFACTION AT PT . SINAR MUTIARA CAKRABUANA. 4(2), 135–150.
- Ponorogo, U. M. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. 4(2), 3670–3677.
- Putri, Y. K. W., Dewi, N. P. S., Dewi, N. L. N. S., Setiawati, L. P. E., & Mirayani, L. P. M. (2024). The Influence of Work Environment on Performance of The Employees with Work Ethic as A variable Intervening at Kusuma Bali Mandiri Klungkung Beach (Issue Icemat 2023). Atlantis Press International BV.
https://doi.org/10.2991/978-94-6463-411-2_11
- Putu, N., & Sinthia Suastini, N. M. (2022). INTERNATIONAL JOURNAL OF APPLIED RESEARCH IN TOURISM The Effect of Indirect Compensation on Employee Performance : Case Study at The Khayangan Dreams Villas , Bali , Indonesia. 1(2), 156–168.
- Raditya, I. P. T. (2022). STRATEGI PEMASARAN DAN PENGEMBANGAN HOTEL DI NUSA DUA BALI PASCA PANDEMI COVID-19. 6(1), 204–210.
- Riani. (2019). KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Bisnis pariwisata yang ada di Bali sangatlah menjanjikan , sehingga banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali*, 6(11), 5970–5998.
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2024). TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER. *JURNAL ILMU SOSIAL EKONOMI DAN POLITIK*, 3(1), 39–47.
- Satoto, H. F., Partiw, S. G., & Dewi, D. S. (2016). Pengaruh Manajemen Organisasi Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Perilaku Keselamatan Kerja Di Industri Manufaktur. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XXV*.
- Setyawan, R. A., Atapukan, W. F., Studi, P., Informatika, T., Teknik, F., & Janabadra, U. (2018). PENGUKURAN USABILITY WEBSITE E-COMMERCE SAMBAL NYOSS MENGGUNAKAN METODE SKALA LIKERT. 7, 54–61.
- Sofwatillah, Risnita, Syahrani, M. J., & Saksitha, D. A. (2024). TEHNIK ANALISIS DATA KUANTITATIF DAN KUALITATIF DALAM PENELITIAN ILMIAH. 15(2), 79–91.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
<https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). 3(1), 1–12.
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh

- Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9625>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 770. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40832>
- Undari, S., & Mohamad, M. (2022). MEMAHAMI SUMBER DATA PENELITIAN: PRIMER, SEKUNDER, DAN TERSIER. 2(1), 1–13.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emb a/article/view/38527>
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). Uji Persyaratan Analisis.
- Widhiadnyani dkk. (2025). FAKTOR PENDORONG KINERJA : STUDI TENTANG LINGKUNGAN KERJA , KOMPENSASI , BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN. 07(03), 917–926.
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Yufrinalis, M., Nipa, U. N., Syamil, A., Putra, A., & Amane, O. (2023). Metodologi Penelitian Kualitatif (Issue December).