

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
FOUR POINTS BY SHERATON BALI KUTA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Putu Adi Astrawan

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
FOUR POINTS BY SHERATON BALI KUTA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Putu Adi Astrawan
NIM.2015834001**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FOUR POINTS BY SHERATON BALI KUTA

**Skripsi ini diusulkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Putu Adi Astrawan
NIM.2015834001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Kuta. Penelitian ini di latarbelakangi oleh permasalahan menurunnya performa dan tingkat kehadiran karyawan yang berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Objek penelitian adalah karyawan diseluruh departemen hotel, dengan sampel sebanyak 42 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 55,7% mengindikasikan bahwa variabel bebas menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan kualitas motivasi dan lingkungan kerja sebagai strategi peningkatan kinerja.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja, hotel.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and work motivation on employee performance at Four Points by Sheraton Bali Kuta. This research is motivated by the problem of declining performance and employee attendance levels that have the potential to hinder the achievement of company targets. The research method used is quantitative descriptive. The object of the study was employees in all hotel departments, with a sample of 42 respondents selected using purposive sampling techniques. Data collection was carried out through observation, questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS. The results of the study show that the work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, the work environment has no significant influence on employee performance, while work motivation has a significant influence on employee performance. A coefficient of determination (R^2) value of 55.7% indicates that the independent variable explains most of the variation in employee performance. This study recommends improving the quality of motivation and work environment as a strategy to improve performance.

Keywords: work environment, work motivation, performance, hotel.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyusun Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Four Points by Sheraton Bali Kuta” dalam keadaan tepat waktu. Penulisan Skripsi ini merupakan sebuah wadah penyalur ilmu dan minat mahasiswa dalam melakukan penelitian sebagai langkah awal dalam memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata agar dapat menyelesaikan Pendidikan Terapan S1 Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.

Di mulainya penulisan Skripsi ini hingga dapat terselesaikan nya tidak lepas dari berbagai pihak yang selalu memberikan dukungan dan masukan kepada penulis, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak tersebut, diantaranya sebagai berikut:

1. I Nyoman Abdi, SE., M.e Com, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan fasilitas serta kesempatan pada penulis untuk melaksanakan perkuliahan di kampus Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST .Par., M. Par., selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang memberikan izin melaksanakan perkuliahan pada Jurusan Pariwisata serta turut membantu kelancaran penulisan dalam melakukan Penelitian ini.
3. Putu Tika Virginiya, M. Pd., selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata yang serta membantu memberikan kelancaran dan masukan bagi penulis.
4. Dr. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata yang serta memberikan banyak panduan, dorongan dan masukan dalam melaksanakan penyusunan Skripsi ini.
5. Ni Luh Eka Armoni, SE., M. Par, selaku dosen pembimbing pertama yang memberikan pandangan, arahan, motivasi dan telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis demi kelancaran penyusunan Skripso ini dari tahap awal sampai akhir.

6. Putu Gita Suari Miranti, S. Si, M. Si, selaku dosen pembimbing kedua yang memberikan pandangan, arahan, motivasi dan telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis demi kelancaran penyusunan Skripsi ini dari awal sampai akhir.
7. Seluruh *staff* di Four Points by Sheraton Bali Kuta khususnya di bagian *Human Resources Department* yang telah menerima penulis untuk belajar di hotel tersebut, memberikan dukungan, bantuan dalam pengumpulan data, pemahaman serta penyaluran ilmu baru bagi penulis yang sangat berguna untuk kelancaran penulisan Skripsi ini.
8. I Wayan Nuadi dan Ni Made Widiadi, kedua orang tua serta seluruh anggota keluarga yang telah memberi dukungan dan motivasi dalam bentuk fisik, materi maupun doa selama melakukan penulisan penelitian.
9. Teman-teman, sahabat yang senantiasa memberikan dorongan motivasi, dukungan secara terus menerus sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis sehingga besar harapan penulis agar skripsi ini bisa bermanfaat bagi mahasiswa. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan mohon maaf atas kesalahan dalam melakukan penulisan.

Penulis

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Putu Adi Astrawan

DAFTAR ISI

SKRIPSI	ii
SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Hotel	8
2.1.2 Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	9
2.1.4 Motivasi Kerja	12
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	14
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	17
2.3 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian	23
3.2 Objek Penelitian.....	23
3.3 Identifikasi Variabel	23
3.3.1 Variabel bebas (<i>Independent Variables</i>).....	23
3.3.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	24
3.4 Definisi Operasional Variabel	24
3.4.1 Lingkungan Kerja.....	25
3.4.2 Motivasi Kerja	26
3.4.3 Kinerja Karyawan.....	28
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.5.1 Jenis Data.....	30

3.5.2	Sumber Data	30
3.6	Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
3.6.1	Populasi Penelitian.....	31
3.6.2	Sampel Penelitian	31
3.7	Pengumpulan Data.....	33
3.7.1	Observasi	33
3.7.2	Kuesioner.....	33
3.7.3	Wawancara	34
3.7.4	Dokumentasi.....	34
3.8	Analisis Data.....	35
3.8.1	Uji Instrumen.....	35
3.8.2	Uji Korelasi.....	37
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.4	Uji regresi	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian	42
4.1.1	Sejarah Four Points by Sheraton Bali Kuta	42
4.1.2	Lokasi Penelitian	43
4.1.3	Bidang Usaha Four Points by Sheraton Bali Kuta.....	44
4.1.4	Struktur organisasi Four Points by Sheraton Bali Kuta.....	47
4.2	Penyajian Hasil Penelitian	50
4.2.1	Karakteristik Responden.....	50
4.2.2	Hasil Analisis.....	52
4.2.3	Pembahasan	65
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1	Simpulan.....	70
5.2	Saran	71
	DAFTAR PUSTAKA.....	71
	LAMPIRAN.....	76

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekap data in house guest Four Points by Sheraton Bali Kuta bulan Juli – November 2024.	2
Pada tabel 1. 2 Rekap absensi karyawan Four Points by Sheraton Bali Kuta pada bulan Juli-November 2024.	3
Tabel 2. 1 Penelitian sebelumnya.....	18
Tabel 3. 1 Variabel bebas (Independent Variables).....	24
Tabel 3. 2 Variabel Terikat (Dependent Variable).....	27
Tabel 4. 1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4. 2 Responden berdasarkan Usia	51
Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Tingkat Lama Bekerja.....	51
Tabel 4. 4 Daftar r Tabel N=42.....	53
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas dari masing-masing pertanyaan yang ada didalam kuisioner.....	53
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reabilitas dengan menggunakan SPSS	54
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas dari masing-masing pertanyaan yang ada didalam kuisioner.....	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Korelasi menggunakan SPSS	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas menggunakan SPSS.....	58
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikoleniaritas menggunakan SPSS	59
Tabel 4. 11 Hasil dari Analisis Linear Berganda menggunakan SPSS.....	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) denngan SPSS	62
Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis menggunakan SPSS.....	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Determinasi (R^2) menggunakan SPSS	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Hotel Four Points Bali Kuta tampak depan.....	44
Gambar 4. 2 Kamar Tipe Deluxe Lagoon View	45
Gambar 4. 3 Eatery	46
Gambar 4. 4 Lobby Four Points Bali Kuta	47
Gambar 4. 5 Struktur organisasi Human Resources Department	48
Gambar 4. 6 Histogram Hasil Uji Normalitas.....	58
Gambar 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan SPSS	60



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	76
Lampiran 2 Kuesioner.....	77
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	81
Lampiran 4 Dokumentasi Penyebaran Kuisisioner	83
Lampiran 5 Struktur Organisasi Four Points by Sheraton Bali Kuta.....	84
Lampiran 6 Transkrip Wawancara.....	85
Lampiran 7 Dokumentasi Wawancara.....	91



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman globalisasi yang berkembang sangat cepat sekarang ini, dinamika dunia bisnis mengalami transformasi besar, ditandai dengan tingkat kompetisi yang semakin meningkat antar perusahaan di berbagai sektor, termasuk sektor perhotelan. Persaingan tersebut menuntut setiap perusahaan untuk memiliki strategi manajemen yang efektif, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya dilihat sebagai pelaksana kerja, namun juga sebagai aset vital yang menentukan keberlangsungan serta kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, pemanfaatan dan pengembangan potensi SDM menjadi suatu keharusan, terutama dalam upaya peningkatan kinerja untuk meraih sasaran perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan aspek krusial yang secara langsung berdampak pada keberhasilan perusahaan. Performa karyawan yang tinggi akan menghasilkan produktivitas pekerjaan yang efisien, sehingga membawa keuntungan untuk perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menimbulkan kerugian, baik secara materi maupun citra perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh aneka macam faktor, baik secara *internal* maupun *eksternal*. Dua faktor yang beragam dibahas di berbagai studi adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung akan menciptakan kondisi psikologis dan fisik yang baik

Studi ini dilaksanakan di Four Points by Sheraton Bali Kuta terletak di jalan Benesari, Banjar Pengabetan, Kec Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Berikut adalah data tamu *in house* di Four Points by Sheraton Bali Kuta pada bulan Juli sampai dengan November 2024:

Tabel 1. 1 Rekap data *in house guest* Four Points by Sheraton Bali Kuta bulan Juli – November 2024.

Month	In House Guest
July	10.398
August	10.415
September	9.814
October	9.560
November	9.784

Sumber: *Report Front Office (FO)* Four Points by Sheraton Bali Kuta (2024)

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa *in house guest* atau tamu yang menginap mengalami penurunan. Dapat dilihat pada bulan November tamu yang menginap mengalami peningkatan yang substansial namun belum mencapai target yang ditentukan perusahaan. Hal itu menyebabkan pegawai terutama di bagian *operational* atau *front of house* harus bekerja dengan lebih maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Terkait dengan kinerja karyawan, dengan bertambahnya jumlah karyawan yang ada dan bertambahnya jumlah jam kerja pada waktu-waktu tertentu diharapkan mampu membawa efisiensi serta kinerja yang optimal bagi perusahaan terutama karyawan pada bagian *operational*. Namun justru berdampak sebaliknya. dengan banyaknya karyawan pada bagian *operational*, *operational* tidak dapat mencapai sasaran yang diinginkan. Hal ini terjadi karena minimnya kenyamanan dalam lingkungan kerja, kurangnya motivasi dan pelatihan dari pihak manajemen menyebabkan tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

bagi karyawan, sedangkan motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal untuk mencapai hasil yang maksimal Novriani Gultom & Nurmaysaroh (2021)

Sumber daya manusia (SDA) adalah masalah yang sering dihadapi perusahaan saat berusaha mencapai tujuan mereka. Satu di antara metode untuk memperbaiki produktivitas karyawan ialah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut penelitian Kurniawan & Sutiyanti (2021) dalam jurnal “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, karena lingkungan kerja yang tenang serta menyenangkan berdampak langsung pada bagaimana karyawan menyelesaikan tugas mereka, suasana kerja yang harmonis serta menyenangkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan secara keseluruhan. suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga bisa menambah kinerja pegawai secara keseluruhan.

Fenomena lain yang terjadi di Four Points by Sheraton Bali Kuta yaitu banyaknya pegawai yang tidak hadir kerja tanpa izin dalam kasus ini absen serta sakit, sehingga mengakibatkan pada bagian *operational* mengalami *extend* (memperpanjang jam kerja). Berikut adalah tabel data pelanggaran absensi karyawan pada bulan Juli hingga November 2024:

Tabel 1. 2 Rekap pelanggaran absensi karyawan Four Points by Sheraton Bali Kuta pada bulan Juli-November 2024.

Bulan	Absen	Sakit	Total
Juli	13	17	30
Agustus	2	30	32
September	12	18	30
Oktober	16	19	35
November	19	22	41

Sumber: *Report Human Resources Department (HRD) Four Points*
by Sheraton Bali Kuta (2024)

Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa jumlah pelanggaran absensi dari bulan Agustus hingga November selalu mendapatkan peningkatan. Hal ini terjadi karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh kurangnya pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan dan kurangnya jiwa tanggung jawab tentang pekerjaan yang mereka lakukan.

Selain itu, bersama disiplin kerja diharapkan sasaran dari perusahaan dapat tercapai. Mengingat arti penting karyawan dalam sebuah perusahaan, maka perlu lebih banyak perhatian diberikan terhadap tugas yang mereka lakukan. Dengan demikian, karyawan akan menunjukkan rendahnya disiplin kerja jika mereka mengabaikan atau melanggar peraturan perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan mengikuti peraturan perusahaan tersebut, akan menunjukkan disiplin dalam pekerjaan yang baik. Dari studi yang dilaksanakan oleh Geovanno et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin dalam bekerja berdampak baik dan berarti terhadap prestasi karyawan.

Selain faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor krusial dalam menambah performa karyawan. Menurut Caissar et al. (2022), motivasi ialah rangsangan hasrat serta motivasi yang mendorong keinginan seseorang untuk bekerja, karena tiap motivasi memiliki sasaran yang ingin diraih.. Motivasi juga merujuk pada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika dikaji lebih jauh, terdapat kecenderungan pegawai yang mempunyai semangat tinggi akan meraih prestasi kerja yang sangat baik, sedangkan karyawan yang

nemiliki motivasi yang kurang cenderung tidak dapat mencapai kemampuan kinerja yang tinggi dalam memperoleh target yang diatur oleh perusahaan, sehingga sering kali para *head of department* harus mendorong rekan-rekannya untuk bekerja lebih aktif dan maksimal. Jika manajer tidak memberikan motivasi yang cukup kepada karyawannya tidak akan mampu melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Dalam dunia kerja modern, tempat kerja yang mendukung serta semangat kerja yang besar adalah dua faktor penentu utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan saat menyelesaikan tugas-tugas perusahaan. Sederhananya, apabila sebuah perusahaan berhasil menciptakan atmosfer kerja yang positif, didukung oleh semangat dan dorongan intrinsik maupun ekstrinsik karyawan, maka produktivitas dan kualitas hasil kerja akan meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya membawa keuntungan besar bagi perusahaan. Sebaliknya, jika aspek lingkungan kerja diabaikan atau motivasi karyawan rendah, kinerja mereka cenderung tidak optimal atau bahkan merosot tajam, dan ini akan berujung pada kerugian finansial serta operasional yang dapat mengancam keberlangsungan bisnis

Berdasarkan fenomena dan penjelasan diatas, peneliti berminat untuk melakukan studi mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Kuta.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar Belakang yang telah disampaikan, masalah dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Kuta?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Kuta?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan perumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Kuta.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Kuta.

1.4 Manfaat Penelitian

Studi ini tidak sekedar menjadi sebuah studi akademis, melainkan sebuah upaya yang diharapkan mampu memberikan kontribusi substansial dan dampak positif, baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis. Temuan-temuan dari riset ini dirancang untuk memperkaya pemahaman kita secara umum dan sekaligus menawarkan solusi konkret yang dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak yang memiliki kepentingan dalam isu yang dibahas.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan terutama terkait adanya lingkungan kerja yang positif, adanya penerapan

sikap disiplin kerja yang positif dan juga pemberian motivasi yang positif dalam bekerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Studi ini memiliki peranan yang penting dalam mendukung perusahaan mengambil keputusan strategis terkait lingkungan kerja serta upaya peningkatan motivasi kerja karyawan. Dengan memahami temuan dari riset ini, perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor spesifik dalam lingkungan kerja yang perlu diperbaiki atau dipertahankan, serta merancang program motivasi yang tampak lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Pada akhirnya, wawasan yang diperoleh dari studi ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk kebijakan dan inisiatif yang tidak hanya memperbaiki kepuasan dan kesejahteraan pegawai, namun juga mendorong efisiensi dan hasil kerja organisasi secara umum.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Diharapkan hasil studi ini akan menjadi dasar untuk studi selanjutnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Four Points by Sheraton Bali Kuta. Selain itu, studi ini akan memungkinkan penambahan pustaka di Politeknik Negeri Bali.

3. Bagi Peneliti

Studi ini menawarkan keuntungan yang signifikan bagi penulisnya, memungkinkan mereka untuk memperluas pemahaman tentang bagaimana kombinasi antara lingkungan kerja yang menyenangkan serta motivasi kerja yang tinggi dapat secara positif meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, riset ini menjadi alat yang

berguna bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam situasi dunia profesional yang sesungguhnya. Dengan demikian, studi ini tidak hanya memperkaya wawasan intelektual, namun juga menjembatani kesenjangan antara konsep teoretis dan praktik nyata.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil serta pembahasan pada bab IV mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Four Points by Sheraton Bali Kuta secara regresi yang dilaksanakan dengan 42 responden yang terdiri dari pegawai Four Points by Sheraton Bali dimana 64 % merupakan pria dan 36% merupakan wanita serta rata-rata responden berumur 26-30 tahun dan rata-rata masa bekerjanya yaitu > 24 bulan, maka dapat dirangkum sebagai berikut:

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa secara individu, Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y), dengan tingkat Sig. 0.058 > 0.05. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya meskipun Four Points by Sheraton Bali Kuta telah mengelola lingkungan kerja baik secara fisik maupun yang non-fisik dengan baik (termasuk penerangan yang ideal, suhu ruangan, pengendalian kebisingan, sistem keamanan, serta kerjasama yang harmonis), faktor lingkungan kerja itu sendiri tidak secara langsung dan berarti meningkatkan kinerja karyawan secara parsial dalam konteks penelitian ini. Secara empiris, Motivasi Kerja (X2) terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t-hitung sebesar 4.174 yang lebih tinggi dibandingkan t-tabel = 0.3978. Hasil ini diperkuat oleh usaha perusahaan dalam meningkatkan motivasi melalui sistem penghargaan (seperti Balance Score Card dan pemberian penghargaan), pelatihan pengembangan karir, pelatihan silang,

serta berbagai aktivitas rekreasi dan penghargaan bulanan. Hal ini mengindikasikan bahwa metode motivasi yang digunakan perusahaan berhasil meningkatkan performance karyawan secara individu.

Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersamaan memberikan efek yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai F-hitung mencapai 26.780 yang melebihi dari F-tabel = 3.32. Dengan istilah lain, jika lingkungan kerja terasa lebih baik dan motivasi kerja karyawan meningkat, maka hasil kerja yang dicapai akan bertambah optimal. Sumbangan kedua variabel ini terhadap kinerja karyawan mencapai 55.7%, sementara 44.3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diselidiki dalam studi ini. Komitmen perusahaan dalam membangun suasana kerja yang mendukung, didukung oleh usaha motivasi dan kerjasama antar divisi, berperan penting terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan rangkuman temuan yang dicapai dalam studi ini, agar dapat menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan, peneliti menyarankan kepada pihak perusahaan dengan saran sebagai berikut:

1. Mengingat bahwa motivasi kerja berdampak baik dan berarti terhadap kinerja individu pegawai, Four Points by Sheraton Bali Kuta harus terus memperkuat serta memperluas program motivasi yang telah ada. Walaupun keadaan kerja secara tersendiri tidak memiliki dampak yang signifikan, perlu diingat bahwa bersamaan dengan dorongan kerja, lingkungan kerja menjadi sangat

berpengaruh. Oleh sebab itu, jangan sampai melemahkan usaha dalam mempertahankan dan bahkan meningkatkan suasana kerja.

2. Perusahaan perlu meningkatkan sistem penghargaan berbasis kinerja. Program penghargaan yang sudah ada bisa dioptimalkan dengan mengaitkan imbalan secara langsung pada pencapaian target yang jelas dan terukur. Penghargaan tidak harus selalu berupa uang; pengakuan publik seperti "*Employee of the Month*" atau kesempatan pengembangan karier yang jelas juga sangat efektif untuk memotivasi karyawan. Kedua, program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan harus terus dikembangkan. Selain memberikan pelatihan teknis, perusahaan juga bisa menawarkan pelatihan keterampilan non-teknis, seperti komunikasi dan kepemimpinan, serta menyediakan akses ke platform belajar daring. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan berinvestasi pada masa depan karyawannya, yang secara langsung akan meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Walaupun suasana kerja mungkin sudah kondusif, penting untuk tetap memeliharanya dan mencari solusi untuk meningkatkan kualitasnya. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat, serta kinerja karyawan akan optimal jika kondisi kerja serta motivasi dikelola secara terpadu. Jangan hanya mengedepankan satu sisi, namun pastikan kedua aspek tersebut berjalan bersamaan untuk hasil yang optimal.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang akan menjalankan penelitian dengan judul yang serupa akan dilakukan di objek yang berlainan untuk menyisipkan variabel bebas lain yang belum dibicarakan dalam studi ini agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 332–338. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1540>
- Ariana, R. (2019). Metode Teknik Pengumpulan Data Kualitatif. *STKIP PGRI Pacitan*, 4(9), 1–23.
- Arsi, A. (2021). Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss. *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*, 1–8. <https://doi.org/10.31219/osf.io/m3qxs>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Batara, D. R., Ardiansyah, R., Yanwas, Y. B. B., Naumi, N., Slamet, R. A., & Ahman. (2025). Langkah-langkah Menentukan Populasi dan Sampel yang Tepat dalam Penelitian. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4, 682–689.
- Cahyo, K. N., Martini, & Riana, E. (2019). Perancangan sistem informasi pengelolaan kuesioner pelatihan pada PT Brainmatics Cipta Informatika. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 1(1), 45–53. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/josh/article/view/44>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Geovanno, R., Djajadikerta, H., Setiawan, A., & Wirawan, S. (2023). Pengaruh Leverage, Kualitas Audit, dan Frekuensi Rapat Komite Audit Terhadap Nilai Perusahaan pada Sektor Restaurant, Hotel, dan Tourism Tahun 2020-2021. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21412–21420. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9695>
- Gide, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Puspa. *Angewandte Chemie International Edition*, 2(2), 24.
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015)*, 5(3), 248–253.
- Husniyah, A., Basyah, N. A., & Mustofa, A. (2022). Dampak Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Terhadap Pengentasan Kemiskinan dan

- Pengangguran di Kota Sibolga. *Jurnal Economica Didactica*, 3(1), 46–59.
<https://jurnal.usk.ac.id/JED/article/view/24850>
- Kurniawan, R., & Sutiyaniti. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 457–467.
<https://journal.uib.ac.id/index.php/combines/article/view/4471>
<https://journal.uib.ac.id/index.php/combines/article/download/4471/1188>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
<https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Lopang, Y. L., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Faktor Hygiene, Motivator Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 512–522.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49481>
- Miao, J., Hu, H., Wang, F., & Xie, B. (2023). Positive Affectivity as a Motivator: How Does It Influence Employees' Sustainable Careers. *Sustainability (Switzerland)*, 15(16), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su151612662>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Prasetyo, I. (2014). Teknik Analisis Data Dalam Research and Development, UNY 2014. *UNY: Fakultas Ilmu Pendidikan*, 6, 11.
<http://staffnew.uny.ac.id/upload/132310875/pengabdian/teknik-analisis-data-dalam-research-and-development.pdf>
- Putri, D. S., & Tarmizi, A. (2024). 271-Article%20Text-1333-1-10-20240517. 3(2), 200–207.
- Simanjuntak, F., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 76–88.
- Siregar, H. D., Wassalwa, M., Khairina Janani, & Harahap, I. S. (2022). Analisis Uji Hipotesis Penelitian Perbandingan Menggunakan Statistik Parametrika. *Al Itihadu Jurnal Pendidikan*, 1(1), 3.
<https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/alittihadu/article/view/44>
<https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/alittihadu/article/download>

/44/74

- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>
- Susepti, A., Hamid, D., & Kusumawati, A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Tamu Hotel (Studi Tentang Persepsi Tamu Hotel Mahkota Plengkung Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(5), 27–36. <https://www.neliti.com/publications/188442/pengaruh-kualitas-pelayanan-terhadap-kepuasan-dan-loyalitas-tamu-hotel-studi-ten>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Usmadi, U. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62. <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>
- Wenas, K. P., & Ikhrum, M. A. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 902–916. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.23>
- Wibowo, R. A., & Kurniawan, A. A. (2020). Analisis Korelasi Dalam Penentuan Arah Antar Faktor Pada Pelayanan Angkutan Umum Di Kota Magelang. *Theta Omega: Journal of Electrical Engineering, Computer and Information Technology*, 1(2), 45–50.

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI