



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali Pada Masa Pandemi Covid-19

Elisabeth Dora Jasmine¹, Ida Ayu Kalpikawati^{2*}, Made Artajaya³,
Ni Wayan Chintia Pinaria⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Bisnis Hospitaliti, Jurusan Hospitaliti, Politeknik Pariwisata Bali
Jalan Dharmawangsa, Benoa, Kec. Kuta Sel., Kabupaten Badung, Bali 80361, Indonesia

e-mail: idaayukalpikawati@ppb.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance at Golden Tulip Jineng Resort Bali during the Covid-19 Pandemic. The data collection technique used a questionnaire that was distributed to 40 hotel employees in the housekeeping department. The data from the questionnaire spread were analyzed using multiple linear regression. The results of the analysis show that (1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.002 < 0.1$ (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.1$. (3) There is a positive and significant influence together between the variables of work environment and work motivation on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.01$ and a coefficient of determination of 63.7%. In this study, from the aspect of the work environment, it is expected to be one of the management's focuses to improve the employee's work environment, so that employees can work more productively and provide better results.

Keyword:

work environment, work motivation, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali pada masa Pandemi Covid-19. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 40 karyawan hotel pada departemen housekeeping. Data hasil penyebaran kuesioner dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,1$ (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,01$ dan koefisien determinasi sebesar 63.7%. Pada penelitian ini dari aspek lingkungan kerja diharapkan menjadi salah satu fokus pihak manajemen untuk membenahi lingkungan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif dan memberikan

hasil yang lebih baik.

Kata Kunci:

lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada kondisi saat ini, bisnis perhotelan cenderung mengalami penurunan kinerja, hal tersebut terjadi akibat fenomena pandemi Covid-19 yang mengharuskan diseluruh dunia termasuk Indonesia melakukan pembatasan kegiatan masyarakat dan pembatasan penerbangan antar negara (Lanang Diayudha, 2020). Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki perubahan lingkungan bisnis, pihak manajemen harus bertanggung jawab untuk mengubah strategi dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan kondisi yang sedang dialami. Sumber Daya Manusia adalah aset terpenting yang dimiliki oleh bisnis perhotelan. Oleh karena itu, sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi (Noermijati & Risti, 2010). Pihak manajemen harus menjunjung tinggi aset yang dimiliki yaitu karyawan, agar kinerja karyawan selalu meningkat.

Menurut Kiruja dan Elegwa (Kiruja, 2013) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Oleh karena itu, suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan organisasi itu dapat tercapai (Sedarmayanti, 2017:2). Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Golden Tulip Jineng Resort Bali merupakan hotel bintang 4 yang bernaung dalam Louvre Hotel Groups. Golden Tulip Jineng Resort Bali berlokasi di Jalan Sunset Road yang beroperasi mulai tahun 2016. Manajemen Golden Tulip Jineng Resort Bali merancang strategi untuk melakukan perubahan akibat fenomena pandemi Covid-19 di masa kenormalan baru. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kualitas pekerjaan karyawan dalam melayani tamu dengan baik sehingga dapat bertahan di tengah situasi yang terkena dampaknya di seluruh dunia. Jumlah karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali pada tahun 2020 sebanyak 154 orang. Dampak dari pandemi Covid-19 mengharuskan manajemen untuk mengurangi karyawan dengan UL (*unpaid leave*) 100%. Berdasarkan data jumlah karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali departemen yang memiliki karyawan terbanyak adalah departemen *Housekeeping* berjumlah 40 orang.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi tolok ukur penilaian kinerja karyawan diantaranya berdasarkan absensi, hasil dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Diyanti, dkk (2017) juga menggunakan tingkat kehadiran sebagai salah satu indikator untuk menilai kinerja seseorang. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Golden Tulip berikut pada Tabel 1 adalah data absensi keterlambatan karyawan Golden Tulip Jineng Resot Bali periode tahun 2018-2020

Tabel 1. Data Absensi Keterlambatan Karyawan Golden Tulip Jineng Resort Bali Periode Tahun 2018- 2020

No	Departemen	Tahun		
		2018	2019	2020
1	A & G Executive	9.15 %	8.15 %	8.35 %
2	A & G Human Resources	8.06 %	7.15 %	6.36 %
3	A & G Finance	10.15 %	10.03 %	9.50 %
4	A & G Security	6.09 %	5.45 %	4.03 %
5	Sales & Marketing	10.09 %	9.45 %	10.02 %
6	Front Office	5.15 %	5.03 %	4.50 %
7	Housekeeping	11.03 %	11.19 %	12.15 %
8	Food & Beverage Service	8.19 %	8.13 %	10.40 %
9	Food & Beverage Product	7.13 %	7.05 %	6.77 %
10	Engineering	5.30 %	4.23 %	6.15 %
	Total	80.34 %	73.63 %	78.23 %
	Rata-rata	8.1 %	7.4 %	7.8 %

Sumber: Human Reseorces Departemen, 2021

Tabel 1 memperlihatkan selama periode tahun 2018-2020 tingkat persentase keterlambatan karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali tergolong tinggi, terlihat dari persentase keterlambatan karyawan meningkat 0.4 % di tahun 2020. Departemen *Housekeeping* memiliki persentase keterlambatan paling tinggi dibandingkan departemen lainnya di Golden Tulip Jineng Resort. Berikut pada Tabel 2 dijabarkan data absensi keterlambatan karyawan *Housekeeping* periode tahun 2018-2020.

Tabel 2. Data absensi Keterlambatan Karyawan *Housekeeping* Golden Tulip Jineng Resort Bali Periode Tahun 2018- 2020

No	Bulan	Tahun		
		2018	2019	2020
1	Januari	1.05%	1.05%	1.09%
2	Februari	1.00 %	1.00 %	1.05 %
3	Maret	1.10 %	1.08 %	1.08 %
4	April	1.02 %	1.06 %	1.00 %
5	Mei	0.98 %	1.09 %	0.50 %
6	Juni	0,56 %	1.00 %	1.10 %
7	Juli	1.02 %	0.78 %	1.00 %
8	Agustus	0.50 %	0.93 %	1.15 %
9	September	1.00 %	1.03 %	1.05 %
10	Oktober	0.80 %	0.65 %	1.08 %
11	November	1.00 %	1.02 %	1.00 %
12	Desember	1.00 %	0.50 %	1.05 %
	Jumlah	11.03%	11.19%	12.15%

Sumber: Human Reseorces Departemen, 2021

Tabel 2 di atas memperlihatkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan departemen *Housekeeping* pada tahun 2020 sebesar 12.15 %. Sesuai dengan standar dari pihak manajemen bahwa keterlambatan karyawan untuk seluruh departemen ditoleransi maksimal sebesar 10 %. Selain tingkat absensi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Ruchi (2012) dalam Bayu (2017) menyatakan kinerja karyawan juga ditentukan oleh lingkungan dimana mereka bekerja. Karyawan beraktivitas di lingkungan kerja yang kemungkinan berpengaruh pada kinerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kinerja karyawan dalam bekerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondusif dapat

mengganggu konsentrasi kerja karyawan (Panjaitan, 2017:1).

Manajemen Golden Tulip Jineng Resort Bali berupaya agar tetap dapat memberikan lingkungan kerja yang baik dan layak bagi karyawan di tengah pandemi Covid-19. Ketika karyawan secara fisik dan emosional memiliki keinginan untuk bekerja, maka hasil kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Lingkungan kerja yang tepat juga dapat membantu mengurangi jumlah ketidakhadiran, sehingga mampu meningkatkan jumlah produktivitas di tempat kerja. Berikut pada Tabel 3 adalah hasil wawancara terkait kondisi lingkungan kerja di Golden Tulip Jineng Resort Bali.

Tabel 3. Hasil Wawancara Terkait Lingkungan Kerja di Golden Tulip Jineng Resort Bali

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan?	Untuk penerangan seperti lampu sudah difasilitasi dengan baik namun tingkat penerangan kurang baik, dan sinar matahari di beberapa office sangat kurang karena tidak adanya jendela.
2.	Apakah kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja?	Kondisi udara di ruang kerja sangat tidak nyaman Karyawan mengeluh karena disetiap office tidak memakai pendingin ruangan dan diganti dengan kipas angin kecil yang membuat udara terasa panas dan pengap
3	Bagaimana hubungan dengan rekan kerja?	Saat pandemi Covid-19 departemen <i>head</i> wajib memberikan semangat kepada bawahan agar dapat bekerja sama dengan baik dan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik.
4	Apakah fasilitas kerja yang tersedia saat ini Sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja?	Beberapa karyawan mengeluh karena sebagian loker tidak berfungsi dengan baik dan tidak dapat digunakan

Sumber: Director of HRD Departement Golden Tulip Jineng Resort, 2021

Tabel 3 memperlihatkan hasil wawancara dengan *Director of Human Resources* yang mengatakan menurunnya kondisi lingkungan kerja karena situasi yang kurang nyaman di masa pandemi Covid-19. Karyawan yang bekerja WFO (*Work From Office*) harus menyesuaikan diri dengan ukuran ruang kerja karena harus menjaga jarak dan tetap memastikan sirkulasi udara berjalan dengan baik. Diperlukan pencahayaan yang baik di ruang kerja departemen *housekeeping* agar karyawan dapat mempersiapkan *sanitary kit* untuk tamu dan dapat melakukan *briefing* dengan baik sebelum dan sesudah selesai melaksanakan pekerjaan. Selain itu, selama masa pandemi Covid-19 peralatan kerja juga harus diperhatikan terutama perlengkapan individu seperti masker dan sarung tangan.

Salah satu komponen untuk menunjang lingkungan kerja yang dimiliki sebuah perusahaan adalah pemberian motivasi. Flippo (2001) dalam Bayu (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan akan lebih termotivasi jika memiliki dorongan untuk meningkatkan kinerja, kualitas, kuantitas, serta komitmen. Motivasi seseorang mempengaruhi mereka pada saat bersikap dan bekerja sehingga manajemen wajib mengetahui karakteristik karyawan. Menurut Siagian (2015:287), motivasi memiliki lima tingkat kebutuhan seperti; 1) kebutuhan fisiologikal; 2)kebutuhan keamanan, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan penghargaan dan, 5) aktualisasi diri.

Motivasi kerja karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali khususnya pada departemen *Housekeeping* cenderung mengalami penurunan. Menurut Neykov, dkk

(2017) Faktor motivasi seperti stabilitas posisi kerja, gaji pokok dan hubungan antar karyawan lebih diutamakan, namun saat pandemi Covid-19 terjadi pemotongan gaji pokok sebesar 50 % pada departemen *Housekeeping*. Selain pemotongan gaji pokok, waktu jam istirahat karyawan juga sering sekali terabaikan. Dari segi kebutuhan rasa aman karyawan juga cenderung menurun, karena bekerja dalam kondisi *work from office* atau bekerja dari kantor berdampak pada kecemasan dan ketakutan akan terpapar virus Covid-19. Dari segi kebutuhan hubungan sosial, dampak pandemi Covid-19 membuat hubungan antar karyawan harus memiliki pembatasan dalam melakukan hubungan sosial (*sosial distancing*) yang berdampak pada kurangnya koordinasi antar karyawan terkait pekerjaan, hal ini disampaikan oleh salah satu *other taker* departemen *housekeeping* Golden Tulip Jineng Resort Bali.

Berdasarkan data yang telah disampaikan bahwa lingkungan kerja di Golden Tulip Jineng Resort Bali pada masa Pandemi Covid-19 kondisinya menurun dan kurang nyaman, begitu juga motivasi kerja mengalami penurunan karena berkurangnya gaji pokok serta kurangnya waktu istirahat, namun berdasarkan hasil wawancara dengan *Assistant Executive Housekeeper* Golden Tulip Jineng Resort Bali pada tanggal 3 Mei tahun 2021 bahwa kondisi ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan *Housekeeping* karyawan *Housekeeping* tetap mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Data target pembersihan kamar di Golden Tulip Jineng Resort Bali pada departemen *Housekeeping* tahun 2020 seperti tercantum pada Tabel 4.

Tabel 4. Target Pembersihan Kamar di Golden Tulip Jineng Resort Bali pada Departemen *Housekeeping* Tahun 2020

No	Bulan	Realisasi Kinerja	Target Kinerja	Persentase
1	Januari	65 kamar	70 kamar	95%
2	Februari	67 kamar	70 kamar	97%
3	Maret	69 kamar	70 kamar	95%
4	April	70 kamar	70 kamar	100%
5	Mei	70 kamar	70 kamar	100%
6	Juni	70 kamar	70 kamar	100%
7	Juli	70 kamar	70 kamar	100%
8	Agustus	70 kamar	70 kamar	100%
9	September	70 kamar	70 kamar	100%
10	Oktober	70 kamar	70 kamar	100%
11	November	70 kamar	70 kamar	100%
12	Desember	70 kamar	70 kamar	100%

Sumber: Departemen *Housekeeping*, 2021

Tabel 4 memperlihatkan target pembersihan kamar yang dilakukan oleh karyawan departemen *Housekeeping* menunjukkan hasil yang meningkat dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Assistant Executive Housekeeper* mengatakan bahwa pencapaian target sudah maksimal walaupun dengan jumlah karyawan yang minim.

Fenomena yang terjadi di Golden Tulip Jineng Resort Bali selama masa pandemic Covid-19 dimana lingkungan kerja dan motivasi kerja mengalami penurunan namun kinerja karyawan tetap dapat dipertahankan dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target menyebabkan penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen *Housekeeping* di Golden Tulip Jineng Resort Bali.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini menurut sumbernya adalah data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Kuesioner diberikan kepada 40 orang karyawan Departemen Housekeeping Golden Tulip Jineng Resort Bali. dan wawancara meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Golden Tulip Jineng Resort Bali selama masa pandemic Covid-19. Data sekunder didapatkan melalui studi dokumentasi yang diberikan pihak hotel meliputi jumlah karyawan Golden Tulip Jineng Resort Bali pada tahun 2020, data absensi keterlambatan karyawan Golden Tulip Jineng Resort Bali pada tahun 2020, data absensi keterlambatan karyawan departemen *housekeeping* pada tahun 2020, data target pembersihan kamar pada departemen *housekeeping* pada tahun 2020, dan data gaji karyawan departemen *housekeeping* pada tahun 2020.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data dengan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, Uji F, analisis koefisien determinasi dan sumbangan efektif. Metode analisis yang digunakan adalah penelitian dengan analisis kuantitatif menggunakan metode statistik. Data-data diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel untuk mempermudah analisis dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS Version 25.0*.

Penelitian ini merumuskan 3 hipotesis sebagai berikut:

- a) Ho1: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ha1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Ho2: Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ha2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Ho3: Lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ha3: Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah: (1) responden jenis kelamin laki-laki dengan persentase 60%, dan perempuan sebesar 40 %; (2) Berdasarkan usia, dominan responden berumur 20-30 tahun dengan persentase 47,5%, rentang usia 31-40 tahun sebesar 40 % dan rentang usia 41-50 tahun sebesar 12,5 %. Berdasarkan latar belakang pendidikan, responden dengan latar belakang pendidikan diploma dengan persentase 55%, dan SMA/SMK sebesar 30 %. Berdasarkan masa kerja, karyawan dengan masa kerja 1-3 dengan persentase 47,5 % dan kurang dari 1 tahun sebesar 35 %. Status pekerjaan responden 100 % adalah karyawan kontrak.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Hasil menunjukkan bahwa seluruh *item* pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan suatu instrumen konsisten dan stabil dalam mengukur konsep.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,919	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,948	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 1 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,919, nilai motivasi kerja adalah 0,948, dan nilai kinerja karyawan adalah 0,858. Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* seluruh variabel penelitian bernilai melebihi dari 0,6. Hal ini berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menunjukkan bahwa regresi berdistribusi normal dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.073 dengan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200. Nilai *tolerance* dan *Variance inflation Factor (VIF)*. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.957 dan nilai *VIF* sebesar 1.044. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dibuktikan melalui nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10. menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10 % dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolonieritas. Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (keragaman) dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali (2016:134) menyatakan bahwa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas salah satunya adalah dengan melihat *scatterplot* nilai dugaan versus sisaan. Hasil *Scatter Plot*, nilai dugaan versus sisaan tidak ada pola yang jelas (acak) dan tersebar merata, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 6

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	-.564	.472		-1.195	.240
	Lingkungan_Kerja	.483	.144	.340	3.359	.002
	Motivasi_Kerja	.678	.105	.655	6.471	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Diolah (2021)

Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = -0.564 + 0.483 LK + 0.678 MK + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan
LK : Lingkungan Kerja
MK : Motivasi Kerja

Nilai konstanta sebesar -0.564 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan bernilai -0.564 poin apabila variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai 0. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,483 artinya jika variabel lingkungan kerja (X1) mengalami peningkatan, sementara variabel lainnya tetap maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,483. Koefisien korelasi bernilai positif artinya antara lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh positif. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.678 artinya jika motivasi kerja (X2) mengalami peningkatan, sementara variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.678. Koefisien korelasi bernilai positif artinya antara motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh positif.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (3.359 > 1.687)$ maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Hal tersebut berarti bahwa secara statistik pada taraf kepercayaan (α) 0,05 lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada variabel X2 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = (6.471 > 1.687)$ maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, berarti secara statistik pada taraf kepercayaan (α) 0.05 motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai F hitung yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 didapatkan hasil sebesar 32,440. Dapat dijelaskan apabila nilai F hitung $> F_{tabel} = 32.440 > 3.25$ maka F hitung berada pada daerah penolakan H_03 dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini berarti bahwa secara statistik uji bersama-sama variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja dengan taraf kepercayaan 5 %, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali.

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali. Sebesar 63,7 % yang dapat diartikan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan Golden Tulip Jineng Resort Bali karena berada pada rentang interval koefisien determinasi 60%-79.9 %. Sisanya 36.3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 16.15 % sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 47.49 %.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan di atas, signifikansi pengaruh tersebut secara empiris dapat dijelaskan bahwa apabila karyawan memperoleh lingkungan kerja yang kondusif, hingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja, maka hal tersebut akan memberikan dampak bagi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Hal itu juga bila karyawan memiliki motivasi kerja yang dapat mendukung performa kerja karyawan khususnya pada departemen *housekeeping* di Golden Tulip Jineng Resort Bali di situasi pandemi *covid-19* maka karyawan akan memberikan kemampuannya semaksimal mungkin, sehingga akan memberikan dampak bagi penilaian kinerja terhadap karyawan tersebut. Hasil penelitian ini selaras dengan yang dilakukan oleh Erawati (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja

dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Amaris Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris Makassar. Variabel yang paling dominan adalah variabel motivasi kerja.

Secara teori, hubungan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dijelaskan menurut Gibson dalam Warsito (2008), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju rodapun berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila karyawan berada dalam situasi kerja yang mendukung karyawan untuk dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila karyawan memiliki motivasi yang berkaitan dengan fisiologis, kemanan, dan sosial maka akan memberikan dampak pada hasil kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut disebabkan oleh suasana kerja pada departemen *housekeeping* yang mampu mendukung kerja karyawan dan bila munculnya motivasi berupa fisiologis, kemanan dan sosial maka akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Pengaruh Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,7 %, dengan sumbangan efektif variabel lingkungan kerja secara parsial sebesar 16.15 %, sedangkan sumbangan efektif variabel motivasi kerja secara parsial sebesar 47.49 %.

Pada penelitian ini dari aspek lingkungan kerja diharapkan menjadi salah satu fokus pihak manajemen untuk membenahi lingkungan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif dan memberikan hasil yang lebih baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk menanggulangi masalah rendahnya suatu hubungan atasan dengan karyawan dapat dilakukan melalui pendekatan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih persuasif ketika memberikan arahan serta tugas kerja terhadap karyawan. Dari aspek motivasi kerja diharapkan pada situasi pandemi Covid-19 ini tentunya kebersihan merupakan suatu hal yang penting. Manajemen harus lebih aktif dalam mengedukasi dan mensosialisasikan kepada karyawan untuk mencegah penularan Covid-19 dengan memberikan dorongan dan

motivasi seperti memberikan *briefing* sebelum bekerja dan melakukan evaluasi setelah selesai bekerja khususnya bagi karyawan departemen *housekeeping* di Golden Tulip Jineng Resort Bali, sehingga karyawan dapat menjalankan operasional hotel dengan sangat baik.

Daftar Pustaka

- Diyanti, dkk. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor (IPB). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* Vol. 3 No. 3
- Dwilaksono, Bayu, Corry Yohana. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Volume 5 No.1.
- Erawati. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Amaris Makassar. *Jurnal Economix*, Vol.3 No 1 Juni, Hal 90-91. <https://doi.org/10.29040/jje.v5i1.1940.s308>
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kiruja, EK., and Mukuru Elegwa. 2013. "Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya". *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol. 2, Issue 4, pp. 73-82.
- Lanang, Diayudha. 2020. Industri Perhotelan Di Indonesia Pada Masa Pandemi COVID19: Analisis Deskriptif, *Journal Fame* Vol.3 No.1
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. 2020. *Protokol Kesehatan Bagi Masyarakat Di Tempat Dan Fasilitas Umum Dalam Rangka Pencegahan Dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/382/2020.
- Noermijati & Risti, O. 2010. Upaya peningkatan kepuasan kerja anggota kepolisian melalui pemenuhan kebutuhan dan kompensasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2), 307-317. Diakses dari http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/8210307317_1693-5241.pdf.
- Panduan Pelaksanaan Kebersihan, Kesehatan, Keselamatan, dan Kelestarian Lingkungan di Hotel. 2020. Kementerian Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif. Edisi Juli 2020.
- Panjaitan, M. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen* Vol 3. No. 2
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- WHO. 2020. *Infection Prevention and Control During Health care When Novel Coronavirus (nCoV) Infection Is Suspected: Interim Guidance*.
- Warsito, B. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Surya Pena Gemilang