

# Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Novotel Bali Nusa Dua

## *(The Influence of Work Environment on Employee Performance at Novotel Bali Nusa Dua)*

Ni Kadek Ratih Pramesti<sup>1</sup>, I Wayan Restu Suarmana<sup>2</sup>

Institut Pariwisata Dan Bisnis Internasional, Bali, Indonesia

[nikadekratihpramesti@gmail.com](mailto:nikadekratihpramesti@gmail.com)



### Riwayat Artikel

Diterima pada 17 Desember 2023

Revisi 1 pada 21 Desember 2023

Revisi 2 pada 4 Januari 2024

Disetujui pada 19 Januari 2024

### Abstract

**Purpose:** The purpose of this study is to describe and explain the performance of employees who are influenced by the work environment. This research was conducted at Novotel Bali Nusa Dua Hotel & Residencies.

**Research methodology:** This type of research uses quantitative methods with a population of 62 employees.

**Results:** The data analysis technique used in this study is Simple Linear Regression Analysis, t-test, and Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>). The data analysis technique used in the study was to process data through the SPSS version 25 statistics program for Windows. The results of the hypothesis in a partial t-test obtained that the t count of the Work Environment variable is 8.199 where the probability is greater than t table 1.669 with a significant level of 0.000 less than 0.05 which means that there is a significant influence between the work environment and employee performance at Novotel Bali Nusa Dua Hotel & Residencies.

**Conclusions:** This study concluded that there is a significant influence between the work environment on employee performance at Novotel. The positive relationship indicates that the better the work environment provided, the higher the employee performance. The results of the t test and the coefficient of determination reinforce that the work environment is an important factor that is able to explain 52.8% of the variation in employee performance.

**Limitations:** The work environment has a strong enough influence on employee performance, this is seen from the results of the coefficient of determination, the work environment variable has a contribution of 52.8% to employee performance, and the remaining 47.2% is influenced by other variables not examined in this study.

**Contribution:** This research provides a practical contribution for company management in understanding the importance of creating a conducive work environment to improve employee performance. In addition, academically, this research adds empirical references regarding the relationship between work environment and employee performance, especially in the context of the hospitality industry.

**Keywords:** *Employee Performance, Leadership Style, Work Motivation*

**How to Cite:** Pramesti, N, K, R. Suarmana, I, W, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Novotel Bali Nusa Dua. *Jurnal studi perhotelan dan pariwisata*, 3(1), 21-29.

## 1. Pendahuluan

Persaingan di masa saat ini dirasa begitu ketatnya, di mana MSDM amat krusial serta mesti di perhatikan para pemimpin perusahaan (Andriani, Ahman, & Santoso, 2020) beserta jajarannya, dalam mempertahankan keberadaan sebuah bisnis, kesuksesan, serta keberlangsungan kehidupan dari bisnis itu, maka pemimpinya haruslah senantiasa memperhatikan serta menaikkan mutu SDM yang dimiliki, mencakup pula tentang kinerja karyawan yang harus ditingkatkan (Bukman & Lian, 2017). MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) ialah keilmuan tentang tata cara mengatur hubungan serta peran karyawan supaya efisien serta memiliki keefektifan dalam mewujudkan target perusahaan, tenaga kerja, maupun masyarakat (Panjaitan, 2023).

Di lingkup dunia perhotelan, jika sebuah hotel memiliki citra yang baik, maka pelanggan akan mendapat kepuasan yang lebih, karena merasa nyaman tinggal di sebuah hotel yang bercitra baik (Badriyah et al., 2017). Sebuah hotel yang bagus ialah hotel yang senantiasa berupaya agar kecakapan sumber daya manusia yang ia miliki bisa meningkat (Al Cholili & Kancana, 2023). Kemampuan karyawan hotel yang semakin baik di mata tamu, merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepercayaan tamu untuk menginap (Syafirimansyah, 2023). Dengan memiliki kinerja karyawan yang baik, maka sebuah hotel akan mampu bertahan dan bersaing dalam persaingan lingkungan bisnis (Irwanty, Azmi, & Suriyanti, 2022). Oleh karena itu, sebuah hotel harus bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Karena keberhasilan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh hotel, bergantung dari mutu kinerja SDM yang dipunyai hotel itu (Kanaidi & Andranaswari, 2022).

Guna mengupayakan peningkatan kinerja karyawan maka bisa dijalankan melalui beragam upaya, diantaranya ialah perlu memberi perhatian pada lingkungan kerjanya (Suprihatin & Sunarsi, 2021). Pengertian dari lingkungan kerja ialah setiap hal yang terdapat di sekitar pegawai yang mampu memberi pengaruh untuk mereka saat mengemban pekerjaan yang diberikan (Oktarendah & Putri, 2023). Pengelompokan lingkungan kerja dibedakan ke dalam 2 bagian diantaranya lingkungan kerja fisik beserta non-fisik (Muraweni & Rasyid, 2017). Kebersihan, keamanan, musik, sirkulasi udara, warna tembok, serta penerangan ialah contoh lingkungan kerja fisik (Amima & Taharuddin, 2023). Sementara hal-hal berupa kebudayaan organisasi, pola kepemimpinan, pola kerjasama, desain kerja, struktur penugasan ialah contoh lingkungan kerja non fisik (Amima & Taharuddin, 2023). Pengelompokan lingkungan kerja itu tak bisa terpisahkan. Kedua hal itu haruslah berimbang, dikarenakan lingkungan bekerja dalam bentuk fisik beserta yang non-fisik bisa mempengaruhi performa tenaga kerja secara bersamaan (Subagio, Supardi, & Dharmanto, 2024).

Hotel yang lokasinya bertempat di ITDC Complex Nusa Dua-Bali, tepatnya di JL. Pantai Mengiat salah satunya ialah Novotel Bali Nusa Dua Hotel & Residences. Dengan status perhotelan berbintang 5 (Sari, Suarka, Sulistyawati, & Kusumadewi), tentunya kualitas kinerja karyawan sangat dibutuhkan, guna menciptakan pelayanan yang terbaik kepada tamu sekaligus menciptakan citra baik untuk hotel. Setiap hotel pasti selalu berupaya agar dapat menciptakan kepuasan kinerja karyawan (Aromega, Kojo, & Lengkon, 2019), begitu pula dengan Novotel Bali Nusa Dua Hotel & Residences.

Berdasarkan pada pra-penelitian penulis sebagaimana telah dilakukan, bahwa fenomena yang terjadi dari aspek lingkungan kerjanya pada Novotel Bali Nusa Dua Hotel & Residences lumayan bagus. Tetapi terdapat sejumlah hal yang belum memadai, seperti suhu udara di beberapa ruangan tidak sama dengan yang lain, dikarenakan pengurangan penggunaan AC di beberapa ruangan, yang mengakibatkan kurangnya kenyamanan saat bekerja, terdapat bau yang kurang sedap di toilet karyawan, kebersihan loker yang kurang dijaga oleh karyawan yang mengakibatkan kurang nyamannya waktu beristirahat di loker. Serta komunikasi yang kurang antar satu sama lain, karyawan dengan karyawan, bawahan dengan atasan, begitupun sebaliknya. Sehingga terkadang menyebabkan kesalah pahaman satu sama lain.

Dilihat dari latar belakang sebagaimana sudah diuraikan itu, Selanjutnya, peneliti akan memfokuskan riset berikutnya dengan mengkaji kinerja karyawan dari sisi lingkungan kerja. Ketertarikan ini mendorong peneliti untuk melakukan studi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan di Novotel Bali Nusa Dua Hotel & Residences”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Novotel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan serta seberapa kuat hubungan antara kedua variabel tersebut. Dengan menggunakan analisis statistik, penelitian ini juga berupaya membuktikan kebermaknaan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta mengidentifikasi seberapa besar kontribusi lingkungan kerja dalam menentukan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan wawasan bagi pihak manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan produktivitas karyawan.

## **2. Landasan Teoritis**

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, termasuk di industri perhotelan (Ningsih, Zaki, & Hardilawati, 2022). Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan kenyamanan fisik lainnya dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas karyawan. Penelitian di Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Gunawan, Sabudi, & Sihombing, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Permana pada tahun 2023 di Novotel Bali Nusa Dua Hotel & Residences meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari manajemen berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif (Sihaloho & Siregar, 2020).

Lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik dan non-fisik yang memengaruhi aktivitas kerja karyawan (Oktarendah & Putri, 2023). Aspek fisik meliputi pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata letak ruang kerja, sementara aspek non-fisik mencakup hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan (Hammar, 2023).

Manajemen memiliki peran penting dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif. Kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, pelatihan yang memadai, dan komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Juliani et al. (2023) di PT. Matahari Department Store menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Juliani, Djauhar, & Titop, 2023). Manajemen perlu memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan budaya kerja yang positif, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

## **3. Metode penelitian**

Pendekatan pada riset berikut ialah secara kuantitatif. Dalam mengumpulkan datanya dipergunakan teknik dokumentasi serta teknik kuesioner. Pengiriman pertanyaan tertutup ataupun terbuka dalam kuesioner dilakukan dengan bantuan google form ataupun memberikannya langsung pada responden. Sementara itu, mengumpulkan data dengan cara menelaah serta melakukan pencatatan dokumen-dokumen milik perusahaan dinamakan teknik dokumentasi, yang dicari ialah dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan seperti data jumlah karyawan, sejarah hotel dan gambaran umum hotel. Penelitian ini dilakukan di Novotel Bali Nusa Dua Hotel & Residences yang berada di kawasan Nusa Dua, tepatnya di Jalan Pantai Mengiat, ITDC Complex Nusa Dua Bali yang dilakukan dari bulan Maret sampai Juli 2022. Populasi penelitian ialah karyawan yang bekerja di Novotel Bali Nusa Dua Hotel & Residences berjumlah 163 Karyawan. Sample ditentukan dengan rumus Slovin metode propotionte stratified random sampling sehingga jumlah sample yang diperoleh sebanyak 62 responden. Regresi linear sederhana dipilih untuk digunakan mempelajari hubungan linier antara dua variable.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Melalui hasil temuan riset sebagaimana didapatkan di Novotel Bali Nusa Dua Hotel & Residences bahwa karakteristik responden menurut usianya didominasi dengan rentang usia 35 sampai 43 tahun sebanyak 37,1%. Semakin tua usia karyawan juga akan berkontribusi terhadap perusahaan melalui karakteristik seperti, pengetahuan perusahaan yang mendalam dan hubungan dengan klien (Cavanagh, Kraiger, & L. Henry, 2020). Responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan lelaki lebih mendominasi dibandingkan jumlah karyawan wanita yakni lelaki berjumlah 40 orang (64.5%). Secara umum perbedaan antara perempuan dengan laki-laki adalah mayoritas perempuan kurang mandiri, kurang berani, lebih mudah dipengaruhi, kurang agresif, lebih emosional dan lebih peduli tentang penampilanya (Ogunleye & Osekita, 2016). Berdasarkan lama bekerja maka yang mendominasi ialah karyawan yang telah 1-5 tahun bekerja yakni 26 karyawan (41,9%).

**Tabel 1.** Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Lingkungan Kerja (X) (Sumber: Data diolah, 2022)

Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Lingkungan kerja (X)										
No	Pernyataan	Jawaban Responden					Responden	Total Skor	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS				
		1	2	3	4	5				
1	Suhu di tempat kerja sangat baik	0	0	24	31	7	62	231	3,72	Setuju
2	Penerangan di tempat kerja bekerja dengan baik	0	0	6	46	10	62	252	4,06	Setuju
3	Suara bising tidak begitu kentara dan merasa nyaman untuk bekerja	0	0	12	37	13	62	249	4,06	Setuju
4	Fasilitas di tempat kerja tersedia dengan lengkap	0	0	3	49	10	62	255	4,11	Setuju
5	Fasilitas ditempat kerja bersih dan nyaman	0	0	4	43	15	62	259	4,17	Setuju
6	Suasana tempat kerja kodusif	0	0	0	48	14	62	262	4,22	Sangat Setuju
7	Hubungan dengan atasan berjalan dengan baik	0	0	0	46	16	62	264	4,25	Sangat Setuju
8	Hubungan dengan rekan-rekan kerja berjalan baik	0	0	0	44	18	62	266	4,29	Sangat Setuju
Total								2.038	32,87	Setuju
Rata-rata								254,7	4,10	

Sumber: Data penelitian (2024)

Bila dijabarkan tanggapan para karyawan Novotel Bali Nusa Dua Hotel & Residences, maka lingkungan kerja secara keseluruhan dilihat dari delapan indikator tersebut lebih banyak yaitu lima indikator masih baik sehingga masih ada hal-hal yang harus diperbaiki agar lingkungan kerja karyawan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya, dari segi fasilitas dan kenyamanan bekerja seperti menjaga kenyamanan saat bekerja dengan memberi sarana prasarana yang sepadan untuk pekerjaan mereka supaya ada rasa kenyamanan menjalani pekerjaan dan pihak manajemen maupun harus menciptakan suasana kerja yang nyaman.

**Tabel 2.** Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kinerja Keuangan (Y) (Sumber: Data diolah, 2022)

<b>Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kinerja karyawan (Y)</b>										
No	Pernyataan	Jawaban Responden					Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS				
		1	2	3	4	5				
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	0	0	1	47	14	62	261	4,20	Setuju
2	Saya memberikan hasil kerja yang baik	0	0	2	40	20	62	266	4,29	Sangat Setuju
3	Saya mampu bekerja lebih baik dan efisien dari rekan kerja lainnya	0	0	0	44	18	62	266	4,29	Sangat Setuju
4	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku	0	0	0	39	23	62	271	4,37	Sangat Setuju
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari rekan kerja lainnya	0	0	2	43	17	62	263	4,24	Sangat Setuju
6	Saya senantiasa mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan skill yang saya miliki	0	0	0	43	19	62	267	4,30	Sangat Setuju
7	Saya menggunakan peralatan kerja yang ada dengan efektif dan tepat guna	0	0	1	44	17	62	264	4,25	Sangat Setuju
8	Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu	0	0	4	40	18	62	262	4,22	Sangat Setuju
9	Saya berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tepat waktu pekerjaan	0	0	0	40	22	62	270	4,35	Sangat Setuju
10	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan tanpa di perintah atasan	0	0	0	45	17	62	265	4,27	Sangat Setuju
Total								2.655	42,82	Sangat
Rata-rata								2,56	4,28	Setuju

Sumber : Data penelitian (2024)

Berdasarkan persepsi responden, performa/kinerja tenaga kerja pada Novotel Bali Nusa Dua Hotel & Residences cukup bagus tetapi tetap ada sejumlah aspek yang mesti dibenahi terkait pembagian pekerjaan yang adil sehingga seluruh karyawan menguasai setiap jenis pekerjaan dan pihak manajemen perlu ikut andil dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menciptakan keeratan hubungan masing-masing karyawan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Sederhana dengan SPSS Versi 25 (Sumber: Output SPSS, 2022)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.145	3.636		3.616	.001
	Lingkungan Kerja	.903	.110	.727	8.199	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data pengolahan SPSS (2024)

Nilai konstanta sebanyak 13,145 memiliki arti bila lingkungan kerja selaku variabel itu tidak ada maka nilai dari kinerja karyawan sebesar 13,145 satuan. Jika angka variabel bebasnya yakni lingkungan kerja diadakan, artinya variabel terikatnya yakni kinerja karyawan bisa meningkat. Angka koefisien regresi lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan sebanyak 0,903 maknanya ialah bila lingkungan kerja (X) naik sejumlah satu satuan, sedangkan variabel yang lain konstan maka kinerja karyawan bisa meningkat sebanyak 0,903 satuan. Lingkungan kerja (X) memiliki angka koefisien positif maknanya diantara lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan berhubungan yang searah. Peningkatan lingkungan kerja (X) akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja (X)	8,199	0,000	Positif dan Signifikan
Alpha ( $\alpha$ ) 0,05			

Sumber: Data pengolahan SPSS (2022)

Angka pada  $t_{hitung} > t_{tabel} = 8,199 > 1,669$  serta angka signifikansinya  $\alpha = 0,000 < 0,05$  hal itu memiliki arti  $H_0$  mendapat penolakan sementara  $H_a$  mendapat penerimaan. Perihal itu memberi pembuktian kalau lingkungan kerja ( $X_0$ ) mempunyai keberpengaruh yang signifikan ke arah positif pada kinerja karyawan yang bekerja di Novotel Bali Nusa Dua Hotel & Residences dengan tingkat kesalahan 5%, keyakinan 95% dan derajat kebebasan 61.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.528	.521	2.69933

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data pengolahan SPSS (2022)

Hasil analisa yakni menampilkan angka *R square* sebesar 0,528 di mana berarti kalau variabel dependen bisa menjelaskan variabel independen sebesar 52,8% (0,528 X 100%) lalu sisa sebanyak 47,2% (100% - 52,8%) dipengaruhi dari variabel lainnya yang tak dipergunakan pada riset ini. Diperoleh angka 52,8% sebagai hasil koefisien determinasi di mana artinya yakni variabel independen memiliki keberpengaruh yang lumayan kuat pada variabel dependennya. Hasil itu memperlihatkan kalau lingkungan kerja yang ada tinggi atau rendah akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, maka kemudian pihak manajemen perlu memperbaiki dan memperhatikan lingkungan kerja untuk tenaga kerja di Novotel tersebut agar bisa menciptakan hasil kinerja dengan lebih bagus lagi.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,528 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan 52,8% variasi dalam kinerja karyawan di Novotel. Ini berarti lebih dari separuh perubahan dalam kinerja karyawan dapat dikaitkan langsung dengan kondisi lingkungan kerja. Sisa 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam riset ini, seperti motivasi, kepemimpinan, atau sistem penghargaan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan (Sunarto & Anjani, 2022).

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Putri dan Syahrul (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,575. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa 57,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sementara sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan (Ardhianti & Susanty, 2020).

Dengan demikian, pihak manajemen Novotel perlu memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik. Perbaikan dalam hal kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, serta hubungan antar karyawan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Langkah-langkah strategis seperti pelatihan kepemimpinan, program kesejahteraan karyawan, dan peningkatan komunikasi internal juga dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

## 5. Simpulan

Melalui riset ini sebagaimana yang sudah dijalankan, maka diperoleh simpulan untuk riset ini yakni ada keberpengaruh diantara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai positif pada koefisien Lingkungan kerja (X) memiliki arti antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan searah. Meningkatnya lingkungan kerja (X) berakibat pada kinerja karyawan yang meningkat pula. Perihal itu terbukti melalui pengujian t-test pada variabel lingkungan kerja dengan nilai thitung > ttabel yaitu 8,199 > 1,669 serta bersignifikansi  $\alpha = 0,000 < 0,05$ . Nilai  $\beta$  dari lingkungan kerja adalah 0,903, yang artinya jika lingkungan kerja meningkat sebanyak satu satuan, sedangkan variabelnya yang lainnya konstan memiliki arti bahwa kinerja bisa meningkat. Secara garis besar, rumusan masalah telah terjawab sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Pada variabel Lingkungan kerja memberi keberpengaruh lumayan kuat untuk kinerja karyawan Novotel, perihal itu bisa terlihat melalui temuan dari pengujian koefisien determinasi, sumbangsih dari lingkungan kerja selaku variabel X terhadap kinerja karyawan Novotel selaku variabel Y ialah sebanyak 52,8%, kemudian sisa sebanyak 47,2% mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang tak termasuk di riset ini.

## Limitasi dan Studi Lanjutan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam lingkup variabel yang diteliti, yaitu hanya memfokuskan

pada lingkungan kerja sebagai satu-satunya variabel independen. Masih terdapat 47,2% faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak dianalisis dalam riset ini. Oleh karena itu, studi lanjutan disarankan untuk mengikutsertakan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan Novotel yang telah memberikan dukungan, informasi, dan partisipasi selama proses pengumpulan data. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing dan semua pihak yang telah memberikan masukan dan arahan hingga riset ini dapat terselesaikan dengan baik.

### Referensi

- Al Cholili, A. Q. C., & Kancana, S. (2023). Analisis Persepsi Pelanggan terhadap Kualitas Jasa dengan Metode Importance Performance Analysis dan Potential Gain Customer Value. *Jurnal Studi Perhotelan dan Pariwisata*, 1(2), 99-110. doi:10.35912/jspp.v1i2.2221
- Amima, S. P., & Taharuddin, T. (2023). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sistem Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 12(3), 28-41. doi:<http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v12i3.17983>
- Andriani, R., Ahman, E., & Santoso, B. (2020). *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*: Gracias Logis Kreatif.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3).
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). doi:<https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22531>
- Badriyah, S., Purnomo, M. A. J., Ariyanto, A. F., Setyawan, H., Dewi, A. S., Budiwiyanto, J., & Sunardi, S. (2017). HI-Link Inovasi Desain Dan Produksi Kain Lurik Pedan Untuk Memenuhi Kebutuhan Acesories Interior Hotel Laporan Akhir Program HI-Link Tahun ke-2 dari rencana 3 tahun.
- Bukman, H., & Lian, M. (2017). Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai: CV. Amanah.
- Cavanagh, T. M., Kraiger, K., & L. Henry, K. (2020). Age-related changes on the effects of job characteristics on job satisfaction: A longitudinal analysis. *The International Journal of Aging and Human Development*, 91(1), 60-84.
- Gunawan, P. D. P. A., Sabudi, I. N. S., & Sihombing, I. H. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairfield By Marriott Bali South Kuta. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(10), 816-825.
- Hammar, Y. T. K. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 42-55.
- Irwanty, A., Azmi, Z., & Suriyanti, L. H. (2022). Kinerja Hotel Dari Persepktif Strategic Management Accounting, Lingkungan Bisnis Dan Kualitas Pimpinan. *Jurnal Al-Iqtishad*, 18(2), 231-249. doi:<http://dx.doi.org/10.24014/jiq.v18i2.18854>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store. Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72-85.
- Kanaidi, & Andranaswari, N. (2022). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Kinerja Pelayanan Staf Front Office terhadap Kepuasan Pelanggan Hotel Bintang 3, 4, dan 5 di Kota Bandung dan Sekitarnya. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(3), 419-428.
- Muraweni, M., & Rasyid, R. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 56-70. doi:<https://doi.org/10.37531/mirai.v2i1.38>

- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Ogunleye, A. J., & Osekita, D. A. (2016). Effect of job status, gender, and employees' achievement motivation behavior on work performance: a case study of selected local government employees in Ekiti State, Nigeria. *European Scientific Journal*, 12(26).
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 63-77. doi:10.35912/rambis.v3i1.2357
- Panjaitan, G. E. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(4), 376-386. doi: <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i4.810>
- Sari, N. P. R., Suarka, F. M., Sulistyawati, A. S., & Kusumadewi, P. D. Kepuasan Wisatawan Terhadap Atribut Destinasi Wisata Di The Nusa Dua Bali.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Subagio, A., Supardi, & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(1). doi: <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2201>
- Sunarto, A., & Anjani, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Andalan Chrisdeco di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(2), 152-167.
- Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 78-86. doi:<https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.207>
- Syafrimansyah, S. (2023). Strategi Manajemen Perhotelan untuk Meningkatkan Kualitas Layanan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(1), 1319-1325. doi:<https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i1.4976>