

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nusa Dua Beach Hotel & SPA-Handwritten Collection

Ni Made Savani Putri*, Irene Hanna H. Sihombing, Ida Ayu Kalpikawati

Politeknik Pariwisata Bali, Indonesia

Email: madesavaniputri2004@gmail.com*, irenesihombing@ppb.ac.id,

Idaayukalpikawati@ppb.ac.id

Keywords:

work environment, employee performance, hospitality industry



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Riviera Publishing

Kata Kunci:

lingkungan kerja, kinerja karyawan, industri perhotelan

Abstract

Employee performance is essential to maintaining service quality in the hospitality industry. At Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection, performance remains suboptimal, as shown by poor-category appraisal results, fluctuating absenteeism, and guest complaints that increase workload. The work environment is suspected to be a contributing factor. This study analyzes the effect of the work environment on employee performance using a quantitative approach with 200 respondents selected through proportionate stratified random sampling. Data were collected via questionnaires and documentation, then analyzed using validity, reliability, normality, heteroscedasticity, and linearity tests, along with simple linear regression, t-test, and coefficient of determination analysis. Results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, evidenced by a t-value of 14.373 (greater than the t-table value of 1.653) and a significance value of $p < 0.001$. The work environment accounts for 51.1% of the variation in employee performance, while the remaining 48.9% is explained by other factors outside this study. Thus, a better perceived work environment corresponds to higher employee performance. Hotel management is encouraged to continue improving both physical and non-physical aspects of the work environment to support employee performance and service quality.

Abstrak

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan di industri perhotelan. Di Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection, kinerja karyawan belum optimal, terlihat dari hasil performance appraisal kategori poor, fluktuasi absensi, serta keluhan tamu yang menambah beban kerja. Lingkungan kerja diduga menjadi salah satu faktor penyebabnya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel tersebut, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 200 responden yang dipilih melalui proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, linearitas, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung 14,373 > t tabel 1,653 dan signifikansi $p < 0,001$. Lingkungan kerja menjelaskan 51,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 48,9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya. Manajemen hotel disarankan terus meningkatkan kualitas

lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, guna mendukung kinerja karyawan dan kualitas pelayanan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan organisasi agar mampu bertahan di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif (Rahayu et al., 2024). Dalam industri perhotelan, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu, karena layanan hotel sangat bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan (Dwiyono, 2025). Penelitian oleh (Mangkunegara, 2022) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta kesempatan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Agus, Deswanti et al., 2023).

Penelitian oleh Septiannoor et al., (2024) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel dengan kontribusi sebesar 60,5%. Selain itu, kualitas pelayanan dan pengelolaan sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap kepuasan dan loyalitas tamu, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menciptakan pengalaman positif bagi tamu hotel (Nurvianti et al., 2025). Sejalan dengan hal tersebut, pengelolaan tenaga kerja menjadi aspek penting dalam mendukung aktivitas perusahaan (Galla et al., 2025).

Penelitian ini difokuskan pada karyawan level staf (non-supervisory) yang berinteraksi langsung dengan tamu sebagai bagian dari pekerjaannya (Gunawan et al., 2022), dan tidak mencakup Supervisor, Assistant Manager, maupun Manager. Berdasarkan data Human Resources Department tahun 2025, jumlah staf di Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection sebanyak 401 orang yang tersebar pada 14 departemen. Gambaran jumlah karyawan pada setiap departemen beserta hasil penilaian kinerja (performance appraisal) tahun 2025 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan dan Hasil Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) per Departemen Tahun 2025

No	Departemen	Jumlah	Excellent	Good	Average	Poor
1	Front Office	46	9	18	14	5
2	Palace Club	17	3	7	5	2
3	Housekeeping & Laundry	45	8	17	14	6
4	F&B Service	61	11	24	19	7
5	F&B Production	88	16	35	27	10
6	Steward	11	2	4	3	2
7	Spa & Recreation	31	6	12	9	4
8	Lobby Shop	2	1	1	0	0
9	Accounting	24	5	9	7	3
10	Executive Office	3	1	1	1	0
11	Security	8	1	3	3	1
12	Talent & Culture	5	1	2	1	1
13	Sales & Marketing	19	4	7	6	2
14	Engineering	41	7	16	13	5
	Total	401	75	156	122	48

Sumber: Human Resources Department Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari total 401 karyawan, sebanyak 75 karyawan memperoleh kategori excellent, 156 karyawan kategori good, 122 karyawan kategori average, dan 48 karyawan kategori poor, dengan konsentrasi jumlah karyawan terbesar berada pada departemen Food & Beverage Production, Food & Beverage Service, Front Office, serta

Housekeeping & Laundry. Hasil tersebut menunjukkan masih terdapat variasi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya lingkungan kerja, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengkaji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bukan untuk menyimpulkan bahwa kategori poor semata-mata disebabkan oleh lingkungan kerja.

Kondisi kinerja karyawan juga didukung oleh data tingkat absensi sebagai indikator kedisiplinan karyawan. Rata-rata tingkat absensi karyawan selama tahun 2025 tercatat sebesar 2,81% per bulan. Mahayani et al. (2022) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi yang masih tergolong wajar adalah 3%, sedangkan di atas 3% dikategorikan tinggi. Meskipun rata-rata masih dalam batas toleransi, terdapat beberapa bulan yang melebihi standar tersebut, yaitu September (3,87%), Oktober (4,11%), dan Desember (5,01%), sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Persentase Absensi Karyawan (Staf) Tahun 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran (hari)	Tingkat Absensi (%)
Januari	401	22	212	2,40
Februari	401	20	156	1,95
Maret	401	23	166	1,80
April	401	21	181	2,15
Mei	401	22	287	3,25
Juni	401	21	229	2,72
Juli	401	23	143	1,55
Agustus	401	22	128	1,45
September	401	21	326	3,87
Oktober	401	23	379	4,11
November	401	22	302	3,42
Desember	401	21	422	5,01
Total	-	-	2.931	33,69
Rata-rata	-	-	-	2,81

Sumber: Human Resources Department Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection, 2025

Selain data kinerja dan absensi, kondisi lingkungan kerja di Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection dapat dilihat dari aspek fisik dan nonfisik. Dari sisi fisik, ruang kerja pada area administrasi menggunakan tata letak terbuka (open workspace) yang digunakan oleh manajer dan staf dalam satu area kerja sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1. Dari sisi nonfisik, sistem kerja yang menerapkan pola shift menyebabkan jam kerja karyawan berbeda-beda, dan banyaknya keluhan tamu yang harus ditangani turut menambah beban kerja karyawan.





Gambar 1. Kondisi Tata Letak Ruang Kerja Karyawan
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2025

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kenyamanan dan loyalitas karyawan dalam bekerja (Ruslan et al., 2021). Selain itu, operasional hotel selama tahun 2025 mencatat 235 keluhan tamu, terdiri atas 231 keluhan terkait rooms dan 4 keluhan terkait food & beverage, yang mencakup berbagai aspek seperti kondisi kamar, kebersihan, fasilitas kamar mandi, listrik dan peralatan, pelayanan staf, fasilitas hotel, kualitas makanan dan minuman, gangguan teknologi (WiFi), keamanan, hingga keluhan kesehatan tamu. Tidak seluruh keluhan tersebut berkaitan langsung dengan kinerja karyawan karena sebagian bersifat teknis, namun setiap keluhan tetap memerlukan koordinasi dan tindak lanjut dari karyawan sehingga menambah beban kerja operasional dan berpotensi memengaruhi kelancaran pelayanan kepada tamu.

Berdasarkan uraian tersebut, kondisi kinerja karyawan dan lingkungan kerja di Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection saling berkaitan dan menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut. Hal ini didukung oleh penelitian Anggraini et al. (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta Karina et al. (2020) yang menunjukkan hasil serupa. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik dari aspek fisik maupun nonfisik (Ismoyo, 2023), dan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, serta mendukung produktivitas karyawan (Pratama & Badar, 2023; Fauzi et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection. Penelitian ini difokuskan pada karyawan level staf (non-supervisory) yang berstatus Permanent, PKWT, dan Apprentice yang aktif bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection, dengan hipotesis penelitian sebagai berikut: H₀, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan H_a, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data cross-sectional yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Objek penelitian adalah pengaruh Lingkungan Kerja (X), yang mencakup dimensi Physical Environment dan Behavioral Environment, terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang mencakup dimensi Task Performance dan Contextual Performance. Penelitian dilaksanakan di Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection yang berlokasi di Kawasan Pariwisata Nusa Dua Lot North 4, Nusa Dua, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Provinsi Bali, pada periode Oktober 2025 hingga Mei 2026.

Jenis data yang digunakan terdiri atas data kuantitatif, yaitu hasil pengisian kuesioner dengan Skala Likert 1-5 serta data jumlah karyawan, persentase absensi, dan hasil performance

appraisal dari Human Resources Department (HRD); dan data kualitatif pendukung berupa dokumentasi perusahaan dan literatur terkait. Sumber data terdiri atas data primer (kuesioner) dan data sekunder (dokumen HRD, struktur organisasi, serta literatur pendukung).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan level staf Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection yang berjumlah 401 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) 5%, yaitu $n = N / (1 + N.e^2) = 401 / (1 + 401(0,05^2)) = 200,24$ yang dibulatkan menjadi 200 responden. Pemilihan sampel pada setiap departemen dilakukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling dengan rumus $n_i = (N_i/N) \times n$, kemudian dilanjutkan dengan simple random sampling pada masing-masing departemen. Hasil perhitungan jumlah sampel setiap departemen disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Perhitungan Jumlah Sampel Setiap Departemen

No	Departemen	Populasi (Ni)	Sampel (ni)
1	Front Office	46	23
2	Palace Club	17	9
3	Housekeeping & Laundry	45	23
4	F&B Service	61	30
5	F&B Production	88	44
6	Steward	11	5
7	Spa & Recreation	31	16
8	Lobby Shop	2	1
9	Accounting	24	12
10	Executive Office	3	1
11	Security	8	4
12	Talent & Culture	5	2
13	Sales & Marketing	19	9
14	Engineering	41	21
	Total	401	200

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (dihitung dari data HRD 2025)

Definisi operasional variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja (X): kondisi di sekitar karyawan saat bekerja yang memengaruhi pelaksanaan tugasnya (Hafeez et al., 2019)	Physical Environment	Cahaya alami; kebersihan; ventilasi; fasilitas pemanas/pendingin; kenyamanan ruang kerja; area pertemuan informal; tata letak kantor; area dan fasilitas kerja; ruang penyimpanan
	Behavioral Environment	Dukungan terhadap kreativitas; kebisingan; interaksi sosial; komunikasi kerja; tekanan kerja
Kinerja Karyawan (Y): tingkat pencapaian hasil kerja sesuai standar organisasi (Damayanthi & Suastini, 2022)	Task Performance	Pemahaman tugas; pemahaman tanggung jawab; kesesuaian hasil kerja dengan standar; pelaksanaan instruksi atasan; ketepatan tanggung jawab; efisiensi kerja
	Contextual Performance	Kepatuhan jam kerja dan istirahat; kemampuan bekerja mandiri; kesiapan menerima tanggung jawab tambahan; kemampuan beradaptasi; sikap positif;

hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan Skala Likert 1-5 (Tabel 5) yang disebarkan kepada 200 responden, dokumentasi data HRD, serta studi pustaka.

Tabel 5 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sebelum pengujian hipotesis, data diuji menggunakan uji validitas (membandingkan r hitung dengan r tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 198$, sehingga r tabel = 0,138) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,60). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedastisitas (uji Glejser), dan uji linearitas (Test for Linearity). Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana $Y = \alpha + \beta X + e$ menggunakan SPSS version 25 for Windows, dilanjutkan dengan uji t satu arah (one-tailed) pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1 = 198$ untuk menguji signifikansi pengaruh, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kriteria pengambilan keputusan uji t : jika t hitung > t tabel atau nilai signifikansi < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Interpretasi rata-rata jawaban responden menggunakan kriteria interval kelas berikut (Sugiyono, 2023): 1,00-1,80 sangat tidak baik; 1,81-2,60 tidak baik; 2,61-3,40 cukup baik; 3,41-4,20 baik; dan 4,21-5,00 sangat baik. Adapun interpretasi koefisien determinasi mengikuti kriteria (S. Ahmad, 2017): 0%-19,99% sangat lemah; 20%-39,99% lemah; 40%-59,99% sedang; 60%-79,99% kuat; dan 80%-100% sangat kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kuesioner disebarkan kepada 200 responden dan seluruh responden mengisi secara lengkap. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Masa Kerja (n=200)

Variabel	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	128	64,0
	Perempuan	72	36,0
Usia	< 20 Tahun	1	0,5
	21-30 Tahun	102	51,0
	31-40 Tahun	44	22,0
	>40 Tahun	53	26,5
Pendidikan	SMA/SMK	69	34,5
	Diploma (D1-D4)	75	37,5
	Sarjana	56	28,0
Masa Kerja	< 1 Tahun	56	28,0
	1-3 Tahun	64	32,0
	3-5 Tahun	20	10,0
	> 5 Tahun	60	30,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Responden didominasi oleh karyawan laki-laki (64,0%), berusia 21-30 tahun (51,0%), berpendidikan Diploma D1-D4 (37,5%), dan memiliki masa kerja 1-3 tahun (32,0%). Menurut Prayudo et al. (2024), usia produktif merupakan usia ketika seseorang memiliki kemampuan fisik, mental, serta semangat kerja yang optimal, sehingga dominasi responden pada rentang usia tersebut mendukung kemampuan adaptasi dan pembelajaran yang baik. Sebaran responden berdasarkan departemen disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Departemen

No	Departemen	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Front Office	23	11,5
2	Palace Club	9	4,5
3	Housekeeping & Laundry	23	11,5
4	Food & Beverage Service	30	15,0
5	Food & Beverage Production	44	22,0
6	Steward	5	2,5
7	Spa & Recreation	16	8,0
8	Lobby Shop	1	0,5
9	Accounting	12	6,0
10	Executive Office	1	0,5
11	Security	4	2,0
12	Talent & Culture	2	1,0
13	Sales & Marketing	9	4,5
14	Engineering	21	10,5
	Total	200	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Responden terbanyak berasal dari departemen Food & Beverage Production (22,0%), yang merupakan salah satu unit operasional dengan jumlah karyawan relatif besar karena bertanggung jawab atas proses pengolahan dan penyajian makanan bagi tamu hotel.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (0,138) pada $df = 198$ dan $\alpha = 0,05$ (Sugiyono, 2023); suatu item dinyatakan valid apabila r hitung $\geq r$ tabel. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2023). Ringkasan hasil kedua pengujian disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8 Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Rentang r -hitung	r -tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	14	0,673 - 0,841	0,138	0,951	Valid dan Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	14	0,699 - 0,835	0,138	0,952	Valid dan Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Seluruh 28 butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,138), sehingga dinyatakan valid. Kedua variabel juga memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 (0,951 dan 0,952), sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui persepsi 200 responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan berdasarkan skor rata-rata setiap dimensi. Hasil rekapitulasi disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9 Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Rata-rata	Kategori
Lingkungan Kerja (X)	Physical Environment	3,61	Baik
	Behavioral Environment	3,54	Baik
	Total Variabel Lingkungan Kerja	3,59	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	Task Performance	3,62	Baik
	Contextual Performance	3,43	Baik
	Total Variabel Kinerja Karyawan	3,51	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Secara keseluruhan, variabel Lingkungan Kerja berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,59. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item ketersediaan ruang penyimpanan dokumen dan perlengkapan kerja (3,83), sedangkan nilai terendah terdapat pada item kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja selama bekerja (3,37) dan tingkat kebisingan di tempat kerja (3,39), yang keduanya masih berada pada kategori cukup baik. Variabel Kinerja Karyawan juga berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,51. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pemahaman karyawan terhadap tugas pekerjaannya (3,68), sedangkan nilai terendah terdapat pada item sikap positif di lingkungan kerja (3,25), kemampuan beradaptasi terhadap perubahan atau tugas baru (3,29), serta kerja sama dengan rekan kerja (3,32), yang seluruhnya berada pada kategori cukup baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,097 (Tabel 10), lebih besar dari 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal.

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Parameter	Nilai
N	200
Mean residual	0,0000000
Std. Deviation	7,26578508
Test Statistic (Absolute)	0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,097

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,071 (Tabel 11), lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8,501	1,625	-	5,231	0,000
Lingkungan Kerja	-0,058	0,032	-0,128	-1,815	0,071

Sumber: Hasil Penelitian, 2026. Dependent Variable: ABS_RES

Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,067 (Tabel 12), lebih besar dari 0,05, sehingga terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji Linearitas (ANOVA Table)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	13564,420	38	356,958	7,273	0,000
Linearity	10960,660	1	10960,660	223,325	0,000
Deviation from Linearity	2603,760	37	70,372	1,434	0,067
Within Groups	7901,775	161	49,079	-	-
Total	21466,195	199	-	-	-

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji t, dan Koefisien Determinasi

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menggunakan SPSS version 25 for Windows. Hasil analisis regresi sekaligus uji t disajikan pada Tabel 13.

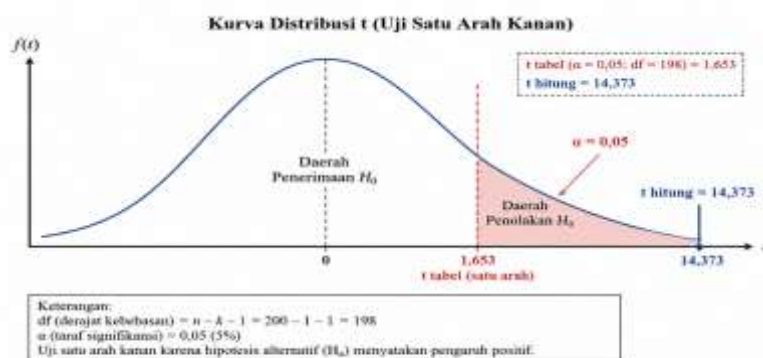
Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji t (Dependent Variable: Kinerja Karyawan)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	12,700	2,588	-	4,907	0,000
Lingkungan Kerja	0,726	0,051	0,715	14,373	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,700 + 0,726X$. Nilai konstanta sebesar 12,700 merupakan parameter matematis model ketika Lingkungan Kerja bernilai nol. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,726 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,726 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah antara kedua variabel.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 14,373 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = 198$ (uji satu arah) adalah sebesar 1,653. Oleh karena t hitung ($14,373 > 1,653$) dan nilai signifikansi $p < 0,001$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kurva daerah penolakan H_0 disajikan pada Gambar 2.



Gambar 4.3

Kurva Distribusi t Lingkungan Kerja (X)

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Gambar 2. Kurva Distribusi t Lingkungan Kerja (X)

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada Tabel 14.

Tabel 14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,715	0,511	0,508	7,284

Sumber: Hasil Penelitian, 2026. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Nilai R Square sebesar 0,511 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 51,1% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun beban kerja. Nilai tersebut menunjukkan kontribusi yang cukup besar dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection.

Variabel Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (rata-rata 3,51), dengan dimensi Task Performance (3,62) dan Contextual Performance (3,43) yang keduanya baik. Hasil ini sejalan dengan teori Task Performance dan Contextual Performance (Damayanthi & Suastini, 2022), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya diukur dari penyelesaian tugas utama, tetapi juga dari perilaku yang mendukung organisasi seperti adaptasi dan kerja sama. Namun demikian, indikator kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, sikap positif, dan kerja sama tim masih berada pada kategori cukup baik, sehingga masih memerlukan penguatan melalui pelatihan dan pembinaan.

Variabel Lingkungan Kerja juga berada pada kategori baik (rata-rata 3,59), dengan dimensi Physical Environment (3,61) dan Behavioral Environment (3,54) yang keduanya baik. Hasil ini sejalan dengan teori Hafeez et al. (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri atas Physical Environment dan Behavioral Environment yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Namun, indikator tingkat kebisingan dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja masih berada pada kategori cukup baik, yang diduga berkaitan dengan penerapan sistem kerja shift sehingga karyawan tidak selalu memiliki kesempatan berinteraksi langsung dengan seluruh rekan kerja.

Hasil analisis regresi, uji t, dan koefisien determinasi membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung 14,373 > t tabel 1,653; $p < 0,001$; $R^2 = 0,511$). Temuan ini mendukung teori Hafeez et al. (2019) serta sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan, seperti Anggraini et al. (2024) dan Karina et al. (2020). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja dan komunikasi yang baik mendorong karyawan bekerja lebih efektif sehingga meningkatkan kinerjanya. Dengan kontribusi sebesar 51,1%, lingkungan kerja terbukti menjadi salah satu faktor penting, meskipun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Kinerja Karyawan di Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection berada pada kategori baik (rata-rata 3,51), dengan dimensi Task Performance 3,62 dan Contextual Performance 3,43, meskipun indikator kemampuan beradaptasi (3,29), sikap positif (3,25), dan kerja sama dengan rekan kerja (3,32) masih perlu ditingkatkan. Lingkungan Kerja juga berada pada kategori baik (rata-rata 3,59), dengan dimensi Physical Environment 3,61 dan Behavioral Environment 3,54, namun indikator kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja (3,37) dan tingkat kebisingan (3,39) masih perlu

perhatian. Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung 14,373 lebih besar daripada t tabel 1,653 dan signifikansi $p < 0,001$, serta nilai R Square sebesar 0,511 yang menunjukkan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 51,1% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 48,9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan simpulan tersebut, manajemen Nusa Dua Beach Hotel & Spa-Handwritten Collection melalui Departemen People & Culture disarankan memperkuat koordinasi antarbagian melalui briefing rutin, menyelenggarakan kegiatan team building, serta mengendalikan tingkat kebisingan pada area kerja tertentu agar lingkungan kerja lebih kondusif; selain itu, perlu dilakukan pelatihan dan pembinaan yang berfokus pada kemampuan adaptasi, komunikasi interpersonal, kerja sama tim, dan sikap kerja positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun beban kerja; melakukan penelitian pada objek dengan klasifikasi hotel atau industri jasa yang berbeda untuk memperluas generalisasi hasil; serta menggunakan sumber data yang lebih beragam, seperti menggabungkan penilaian diri dengan penilaian atasan, guna memperoleh hasil yang lebih objektif.

PENDANAAN

Penulis menyatakan bahwa tidak ada dukungan finansial yang diterima untuk pelaksanaan penelitian ini dan/atau penerbitan artikel ini.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau finansial yang dapat ditafsirkan sebagai potensi konflik kepentingan.

KONTRIBUSI PENULIS

Ni Made Savani Putri dan Irene Hanna H. Sihombing: konseptualisasi penelitian, perancangan metodologi, pelaksanaan eksperimen, pengumpulan data, analisis data, penyusunan manuskrip, dan revisi manuskrip. Ida Ayu Kalpikawati: supervisi penelitian, validasi hasil penelitian, pemberian masukan ilmiah, serta peninjauan dan revisi manuskrip. Seluruh penulis telah membaca dan menyetujui versi akhir manuskrip.

PERNYATAAN PENGGUNAAN KECERDASAN ARTIFISIAL GENERATIF

Penulis menyatakan bahwa kecerdasan artifisial (AI) generatif digunakan dalam penyusunan manuskrip ini untuk membantu meningkatkan kejelasan bahasa, memperbaiki tata bahasa, dan menyempurnakan struktur penulisan. AI generatif tidak digunakan untuk menghasilkan, memanipulasi, atau menganalisis data penelitian. Seluruh isi manuskrip telah ditinjau dan diverifikasi oleh penulis. Penulis bertanggung jawab sepenuhnya atas keakuratan, integritas, dan isi akhir manuskrip.

REFERENSI

- Agus, Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34–40.
- Agung, A. I. S. M., Desak, N., Santi, M., & Sukana, I. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Fairfield Hotel. *Journal of Hotel Management*, 2(1), 44–51. <https://doi.org/10.52352/jhm.v2i1.1476>

- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24--32.
- Anggelina, P. A., Darman, R. A., & Nurdin, B. N. (2023). Pengaruh Gaya Mengajar Guru Dan Gaya Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Siswa: Studi Kasus Smk Negeri 1 Kinali. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Teknologi Informasi (JIPTI)*, 4(2), 151--162. <https://doi.org/10.52060/pti.v4i2.1392>
- Anggoro, Y. A. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1), 131--138. <https://doi.org/10.57084/bej.v3i1.779>
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49--58. <https://siberpublisher.org/JKMT>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1--9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337--348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Damayanthi, N. P. S., & Suastini, N. M. (2022). The Effect Of Indirect Compensation On Employee Performance : Case Study At The Khayangan Dreams Villas , Bali , Indonesia. *International Journal Of Applied Research In Tourism And Hospitality*, 1(2), 156--168. <https://ejournal.ppb.ac.id/index.php/ijarthy/en/>
- Dwiyono, G. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Fasilitas Hotel terhadap Preferensi Tamu dalam Menginap (Studi Kasus Pada Hotel Grand Asrilia Bandung). *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 13(2), 854--860. <https://doi.org/10.37081/ed.v13i1.7401>
- Fatimatuzzahro, A., Widyarini, I., Psikologi, D., & Brawijaya, U. (2026). Peran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Individu Mahasiswa Magang Tanpa Upah : Mediasi Keterikatan Kerja The Role of Perceived Organizational Support on Individual Work Performance of Unpaid Internship Students : Mediation of Work Engagement Pendahuluan mengintegrasikan pengetahuan akademik ke dalam praktik kerja dengan harapan mampu pembelajaran yang diharapkan dari mengikuti program magang menjadi kurang optimal . 12(1), 53--70.
- Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., & Firmansyah, A. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Hotel Terhadap Preferensi Tamu Dalam Menginap (Studi Kasus Pada Hotel Grand Asrilia Bandung) Oleh. 3(6), 588--598.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Jambura *Journal of Educational Management. Jurnal of Education Management*, 5, 248--257. <https://doi.org/https://doi.org/10.37411/jjem.v5i1.2745>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426>
- Fitrah, I. N., & Prasetyo, W. B. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Kompensasi pada Pt. Xyz Konstruksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1--18.
- Galla, M. D., Samosir, M. S., Transilvanus, V. E., & Onang, Y. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pelita Maumere. *Jurnal Accounting UNIPA*, 4(September), 1--14.

- Ghozali, I. (2023). Partialleast Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi.
- 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. *Transekonomika -- Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1--9.
- Gunawan, A., Lestari, N. S., & Hartati, L. (2022). The Effect of Customer Incivility on the Psychological Condition of Employees with Incivility Supervisors as Mediators in the Hospitality Industry. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 5(1), 26.
- Hafeez, I., Zhu Yingjun, Saba Hafeez, Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact Of Workplace Environment On Employee Performance : Mediating Role Of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173--193. <https://doi.org/https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379> IMPACT
- Ikhsan, M., & Nursanjaya, N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Rahmah Hijrah Agung Di Kota Lhokseumawe. *Negotium: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 39. <https://doi.org/10.29103/njiab.v5i1.7480>
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat (Akdimas)*, 1(1), 55--72.
- Joni, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17, 13--24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Journal of Economic and Business*, 4(1), 72--85.
- Junaidi, J., Terbuka, U., Kerja, L., Kerja, K., & Daerah, T. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411--426. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Karina, V., Gadzali, S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Universitas Pamulang*, 6(01), 741--753.
- Lasena, Z. A., & Suling, N. D. A. (2024). Perencanaan, Pengorganisasian, Menggerakan, dan Mengontrol Sumber Daya Manusia. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Pendidikan*, 1(2), 196--207.
- Mahayani, K. A. M., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia Cabang Bali. *Jurnal EMAS*, 3.
- Mangkunegara. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Nuraini, I., Mulyono, H., Purnama, B., & Rolando, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja , dan Motivasi Kerja. 4(4), 968--975. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1375>
- Nurvianti, E., Sdm, M., Publik, S., Banten, P. P., Ritel, M., Banten, P. P., & Dwimulya, S. (2025). Peran Kualitas Pelayanan Dan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Hotel Horison Altama Pandeglang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 8048--8057. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APeran>

- Permata Hati Hasibuan, M., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Perumusan Masalah Ilmiah Variabel dan Fokus Dalam Penelitian Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(1), 23--35. <https://doi.org/10.61104/jd.v1i1.19>
- Pradana, D. P. E., Zaman, B., & Solikah, M. (2025). Pengaruh Car, Npl, Ldr, Dan Bopo Terhadap Roa Bank Konvensional Di Bei. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 4, 1148--1157.
- Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 451--467. <https://repository.ubpkarawang.ac.id/id/eprint/974/>
- Prasetyo, R. A., & Kusdiyanto, K. (2024). Korelasi Antara Umur, Masa Kerja Dan Pendidikan Dengan Capaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Puskesmas Jambukulon). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1523--1529. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.10421>
- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kota Bima. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 398--412. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1667>
- Prayudo, A. N., Fathorrahman, & Karnawati, T. A. (2024). Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok Di Skt Gebog, Pt.Djarum Kudus.
- Pujiharti, E. S., & Umi Isnaini. (2025). Instrumen dan Pengumpulan Data dalam Meningkatkan Kualitas Data pada Penelitian Pendidikan. *An Nahdliyah Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 35--47. <https://ejournal.stainu-malang.ac.id/index.php/annahdliyah/article/view/81>
- Puspita, A., Aprianti, F. D., & Vilda Ana Veria Setyawati, A. A. H. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491--6504. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2020). Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur. *Jurnal Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143--156. <http://ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/j-mae/article/view/930%0Ahttp://ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/j-mae/article/download/930/424>
- Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12). <https://doi.org/10.62281>
- Rahman, A., Aprianti, K., & Rahmatia, R. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 239--252. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i3.3694>
- Ritonga, S. G., Zebua, Y., & Harahap, N. J. (2022). Pengaruh Lokasi, Kualitas Pelayanan, Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pasar Tradisional Di Kelurahan Pekan 2 Sigambal. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1).
- Rusandi, & Muhammad Rusli. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48--60. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>
- Ruslan, K. A., Rahmat Sabuhari, & Kamal, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Cakrawala (Management Business Journal)*, 4.

- Rymerung, J., Rumiper, G., & Y, K. (2022). Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal MABP*, 4(3), 99--108.
- Sartika, Y., Kirana, K. C., & Yulianto, E. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan daerah Yogyakarta. 36(2), 101--119.
- Septiannoor, M. L., Bisnis, F., & Ali, U. D. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi, Manajemen, & Akuntansi*, 5(1), 57--71.
- Sofwatillah, Risnita, Syahrani Jailani, & Arestya Saksitha. (2024). Teknik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal Genta Mulia*, 15(2), 80--91.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Sugiyono, M. (2019). Definisi Variabel Bebas. *Jurnal Variabel Penelitian*, 37--49.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Usman, B., Hendri, E., & Suryadi, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 18--33. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i1.5574>
- Yulia Utami, Rasmanna, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penelitian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21--24.