

LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL MATAHARI BEACH RESORT & SPA

L. P. Erik Swandini¹

Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
e-mail: erikswandini11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan (4) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Jumlah populasi sebanyak 122 orang. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan (4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata kunci: kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja

Abstract

This study aims to examine the effect of work environment and motivation towards employee performance at Matahari Beach Resort & Spa Hotel. Research design used in this study is quantitative causal. The research subjects were 122 employee who worked at Matahari Beach Resort & Spa Hotel and the objects in this study were work environment, work motivation and employee performance. Data collected through questionnaire and analyzed using path analysis. The results showed that: (1) work environment has a positive and significant affect on employee performance (2) work motivation has a positive and significant affect on employee performance (3) work environment has a positive and significant affect on work motivation and (4) work environment has a positive and significant effect on employee performance through work motivation at Matahari Beach Resort & Spa Hotel.

Keywords: employee performance, work environment, work motivation

1. PENDAHULUAN

Mengelola SDM berguna bagi kelangsungan organisasi, yang fungsinya SDM memiliki kontribusi yang sangat penting dalam menghadapi arus globalisasi. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa SDM sangatlah diperlukan bagi pihak perusahaan karena SDM berperan langsung pada keberlangsungan perusahaan dalam mengambil keputusan. Organisasi maupun perusahaan diharapkan mampu mumpuni sumber daya. SDM mampu menjalankan perusahaan dengan baik tidak dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang utuh, sehingga dalam hal ini SDM berkontribusi langsung dalam menentukan titik keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan tugasnya.

Persaingan usaha di Indonesia semakin padat, sehingga sumber daya manusia ditekan untuk mampu melakukan pengembangan diri secara proaktif dari persaingan serta menguasai perkembangan teknologi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi agar perusahaan dapat tetap bertahan dan bersaing dalam segala sektor khususnya sektor pariwisata. SDM berkualitas sangatlah diminati pihak atasan guna memaksimalkan pekerjaan. Oleh sebab itu untuk SDM yang mumpuni harus mempunyai lingkungan kerja yang memandai. Selain itu, motivasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga terciptanya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.

Perusahaan sangat memerlukan SDM yang berkualitas tinggi dan mumpuni mengingat tujuan besar dari hotel ini adalah profit yang berorientasi terhadap *service* atau pelayanan, sehingga sumber daya manusia harus memiliki *skill* serta mampu memberikan pelayanan terbaik untuk pengunjung. Oleh karena itu, pihak hotel berupaya keras untuk memperbaiki

dan meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang maksimal, disebabkan karena sebuah kenyamanan pengunjung tidak hanya bersumber dari fasilitas hotel akan tetapi berasal dari mutu pelayanan yang diberikan. Hotel Matahari Beach Resort & Spa beralamat di desa pemuteran yang bergerak di bidang jasa pelayanan penginapan, pelayanan spa, pengadaan makanan, serta pengadaan minuman dan penyediaan fasilitas lainnya. Hotel Matahari Beach Resort & Spa memiliki karyawan sebanyak 122 orang dan memiliki sebelas departemen diantaranya *engineering, front office, gardener, housekeeping, kitchen, laundry, pool & beach, purchasing & human resources, restaurant, security dan spa*. Kinerja dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal.

Prestasi kerja adalah buah kerja seseorang yang digapai setelah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan beban yang dilimpahkan padannya (Mangkunegara, 2005). Untuk menggapai kualitas dan kuantitas tersebut maka setiap karyawan harus melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik dan semaksimal mungkin. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009) yaitu (1) kualitas kerja, (2), Kuantitas kerja, (3) pelaksanaan tugas, (4) tanggung jawab. Berdasarkan hasil observasi awal pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa dimana kinerja karyawan belum mencapai batas maksimal dapat dilihat melalui kinerja karyawan pada beberapa department seperti adanya permasalahan *miss communication* antara tamu dan karyawan sehingga tamu yang datang komplain seperti lambatnya pelayanan yang diberikan, rasa makanan dan minuman yang berbeda dalam artian tidak sesuai dengan selera dari tamu, selain itu lamanya karyawan dalam membersihkan kamar yang melebihi standar waktu yang ditetapkan pihak hotel. Sehingga dengan permasalahan tersebut tentu akan berdampak terhadap kualitas, kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas karena pengunjung tidak merasa nyaman atas pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan permasalahan kinerja karyawan pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa faktor lingkungan kerja menjadi faktor penting yang harus dicermati. Dimana lingkungan kerja sangat penting dalam menunjang kinerja yang baik. Umar (2004) menyatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja sehingga karyawan memiliki keinginan untuk bekerja yang akan memaksimalkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan keinginan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab itu pihak hotel harus menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan memandai seperti lingkungan kerja fisik meliputi (ketersediaan cahaya di lingkungan kerja, sirkulasi udara di lingkungan kerja, kebisingan di lingkungan kerja, bau tidak sedap di lingkungan kerja, serta keamanan di lingkungan kerja) serta lingkungan kerja non fisik meliputi (hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan). Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Disamping itu lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan kenyamanan serta akan membuat para pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi awal permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yang ada di Hotel Matahari Beach Resort & Spa adalah sebagian karyawan yang mengeluh mengenai penerangan cahaya pada setiap ruang seperti halnya di bagian kichen, dan restoran. Disamping itu sirkulasi udara yang kurang memandai karna AC yang digunakan banyak yang rusak, mesin open digunakan pada saat mengolah makanan hanya menggunakan satu mesin karna mesin yang satu rusak. Selain itu hubungan antar karyawan dengan pimpinan juga dapat dikatakan rendah, hal ini bisa dilihat dari kecemburuan antar karyawan karena kesejahteraan yang diberikan pimpinan masih belum merata. Sebab itu lingkungan kerja harus dicermati karena mempengaruhi kinerja karyawannya.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki dampak akan rendahnya kinerja karyawan. Menurut Widodo (2015) motivasi adalah semangat seseorang dimana mampu mendorong untuk melaksanakan sebuah tindakan. Motivasi sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataanya di Hotel Matahari Beach Resort & Spa, pada saat dilakukan tahap wawancara bahwa salah faktor utama penunjang motivasi karyawan adalah penghargaan yang didapatkan oleh karyawan atas prestasi kerjanya selama ini. Di Hotel Matahari Beach

Resort & Spa pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sangat jarang dilakukan, khususnya penghargaan bagi karyawan yang kinerjanya bagus, tetapi kenyataannya pemberian penghargaan yang diterapkan di Hotel Matahari Beach Resort & Spa hanya diberikan jika karyawan sudah bekerja 5 tahun sampai 10 tahun baru mendapatkan penghargaan. Selain itu, kerjasama tim yang dilakukan oleh karyawan juga cenderung kurang sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan dan menurunkan kinerja yang dihasilkan.

Dari pemaparan diatas dapat dikatakan bahwa hal yang mempengaruhi kinerja dari karyawan adalah lingkungan kerja serta motivasi kerja, pernyataan tersebut didukung oleh pendapat dari Nuryasin (2016) dimana lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat Nugroho (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini yakni untuk menguji pengaruh sebagai berikut. (1) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Matahari Beach Resort & Spa. (2) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Matahari Beach Resort & Spa (3) Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Hotel Matahari Beach Resort & Spa (4) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Hotel Matahari Beach Resort & Spa.

Adanya lingkungan kerja kondusif maka akan membuat karyawan lebih berkeinginan dalam menuntaskan beban kerja yang diberikan. Lingkungan kerja nyaman menimbulkan kinerja yang baik sehingga para karyawan memiliki keinginan untuk bekerja serta dapat memaksimalkan kinerja karyawan (Umar, 2004). Hal ini dipertegas oleh Nitisemito (2000: 183), lingkungan kerja adalah sesuatu hal di sekitar para karyawan dimana sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa (H1).

Salah satu yang menjadi penentu keberhasilan organisasi yaitu dengan memberikan motivasi kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan kekuatan seseorang untuk melakukan segala tindakan agar berjalan kearah yang diinginkan. Hal ini dipertegas Gibson (dalam Warsito, 2008: 99) kinerja individu dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa (H2).

Lingkungan kerja memiliki hubungan sangat erat dengan motivasi kerja adanya suasana kerja kondusif sehingga memaksimalkan motivasi karyawannya. Sejalan dengan pendapat Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja nyaman dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan dorongan untuk bekerja. Terciptanya lingkungan yang nyaman maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa (H3).

Lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam memaksimalkan kinerja para karyawan. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan oleh atasan kurang maka akan menyebabkan dampak kurang baik bagi kelangsungan perusahaan serta karyawan tidak semangat dalam bekerja. Menurut pendapat Wakhid (2014) "jika lingkungan kerja nyaman dan aman serta motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan meningkat". Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa (H4)..

2. METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Menurut Sugiyono (2014: 39) Variabel dalam penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti

peneliti menggunakan desain kausal sebagai desain penelitian dimana berguna untuk menganalisis hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari beberapa tahapan meliputi (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik simpulan.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa, sedangkan objek penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja yang bekerja pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa yang berjumlah 122 orang.

Pada penelitian ini prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner, wawancara dan pencatatan dokumen. (1) Kuesioner merupakan metode penyatuan data berupa daftar rangkaian atau kumpulan pernyataan yang ditunjukkan kepada setiap responden yang telah didata secara terorganisir guna mendapatkan sebuah jawaban berdasarkan pertanyaan yang berhubungan dengan data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. (2) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara berhubungan langsung dengan responden dimana peneliti langsung melakukan tanya jawab dengan mengajukan sebuah pertanyaan kepada responden yang merupakan sampel dari penelitian, terkait dengan permasalahan yang diteliti, yakni meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dan mendapatkan informasi dengan apa yang ingin oleh peneliti. (3) Pencatatan dokumen yaitu teknik pengumpulan data dengan cara penelitian langsung dengan melakukan mencatat yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dengan tujuan untuk memperoleh data mengenai jumlah karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis), analisis jalur adalah untuk menganalisis pola hubungan secara tidak langsung. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara keseluruhan dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Olah data untuk analisis jalur dalam penelitian juga akan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) 22 for Windows.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur pada Tabel 1 diperoleh hasil $P_{yx1} = 0,667$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Sumbangan pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,667 atau 66,7% sehingga besar sumbangan pengaruh secara total lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 0,828 atau 82,8%. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, pada Tabel 4.4 diperoleh hasil $P_{yx2} = 0,328$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Sumbangan pengaruh langsung motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,328 atau 32,8%.

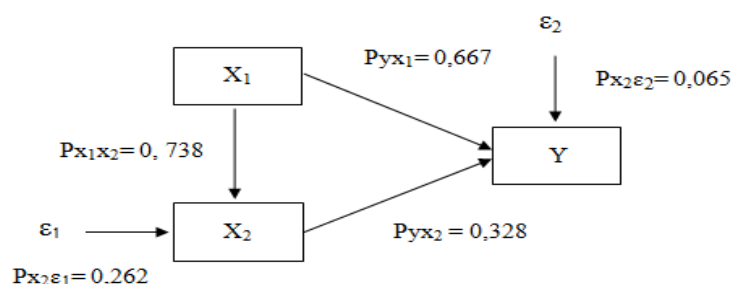
Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis pada Tabel 1 diperoleh hasil $P_{yx2} = 0,328$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Sumbangan pengaruh langsung motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,328 atau 32,8%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur pada Tabel 1 diperoleh hasil $P_{x2x1} = 0,738$ dan $P_{yx2} = 0,328$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga sumbangan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X_2) didapat dari pengalian $P_{x2x1} \cdot P_{yx2}$ sehingga hasilnya sebesar 0,328 atau 32,8%.

Tabel 1. Output SPSS analisis jalur pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Matahari Beach Resort & Spa.

Parameter	Koefisien	P-Value	Alpha (α)	Keputusan
$R_{yX_1X_2}$	0,935	0,000	0,05	Menolak H_0
P_{yX_1}	0,667	0,001	0,05	Menolak H_0
P_{yX_2}	0,328	0,000	0,05	Menolak H_0
$P_{X_2X_1}$	0,738	0,000	0,05	Menolak H_0
ϵ_1	0,262	-	-	-
ϵ_2	0,065	-	-	-

Pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1. Struktur keseluruhan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa.

Tabel 2 Sumbangan pengaruh lingkungan kerja (X_1) pada pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa.

Keterangan	Besar	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,667	66,7%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,242	24,2%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,828	82,8%
Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,328	32,8%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,935	93,5%
Besar pengaruh lain terhadap Y	0,065	6,5%
Total	1,000	100%

Diperoleh temuan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Umar (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi karyawan dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki kekuatan

untuk bekerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.. Hal ini dipertegas oleh Nitisemito (2000: 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar para pekerja yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini juga didukung hasil penelitian Nugroho (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat membantu dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa lebih semangat dan mendapatkan rasa aman dalam bekerja. Hal tersebut akan menyebabkan peningkatan kinerja yang menguntungkan perusahaan. Rendahnya lingkungan kerja di Hotel Matahari Beach Resort & Spa dapat dilihat dari sebagian karyawan yang mengeluh mengenai penerangan cahaya pada setiap ruang seperti halnya di bagian kichen, dan restoran. Disamping itu sirkulasi udara yang kurang memandai sehingga banyak ditemukan AC yang rusak dalam ruangan dan hubungan antar karyawan dengan pimpinan dapat dikatakan rendah, hal ini dapat pantau dari kecemburuan antar pegawai karena kesejahteraan diberikan pimpinan masih belum merata. Maka dari itu, pihak hotel diharapkan segera mencermati lingkungan kerja nyaman dan memandai.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Rivai (2011) berpendapat motivasi mampu menyemangati karyawan agar mampu bekerja lebih giat dan keras untuk menggapai tujuan, dengan demikian akan membantu memaksimalkan keseluruhan kinerja karyawan sehingga akan mempengaruhi target perusahaan. Hal ini dipertegas Gibson (dalam Warsito, 2008: 99) kinerja individu dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Motivasi kerja sangat penting diperhatikan untuk memaksimalkan produktivitas dalam bekerja. Hal tersebut akan mampu mendorong pihak hotel memuhi segala tujuan perusahaan yang sebelumnya telah ditargetkan. Rendahnya motivasi kerja disebabkan karena pihak Hotel Matahari Beach Resort & Spa jarang memberikan penghargaan kepada karyawan baru. Sistem yang diterapkan di Hotel Matahari Beach Resort & Spa hanya diberikan penghargaan jika karyawan sudah bekerja 5 tahun sampai 10 tahun. Disamping itu, kerjasama tim yang kurang antar karyawan menyebabkan karyawan cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja. Oleh karena itu, pihak hotel hendaknya meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan rasa nyaman pada saat bekerja, karyawan memperoleh insentif yang layak, suasana lingkungan kerja yang damai, karyawan memperoleh sebuah penghargaan atas prestasi kerjanya dan mendapatkan perlakuan yang adil dari manajemen hotel. Sumbangan pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan dengan lingkungan kerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan lebih mengutamakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman khususnya dalam hubungan antar karyawan, kerja tim dan hubungan kepada atasan sehingga terjadi perlakuan yang adil dan menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik sangat menunjang peningkatan motivasi kerja dan memberikan kesempatan karyawan untuk mendapatkan penghargaan melalui peningkatan kinerja.

Penelitian selanjutnya diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X2) pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada jelas disekitar para karyawan dimana hal tersebut dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan oleh atasan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Terbuatnya susasan yang nyaman, timbulnya hubungan yang selaras antara atasan dan bawahan, fasilitas dibutuhkan sesuai maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pihak hotel hendaknya memperhatikan

lingkungan dan motivasi kerja dalam memperbaiki internal hotel yang memungkinkan terjadinya peningkatan kinerja. Lingkungan kerja dapat menimbulkan rasa semangat bekerja sehingga memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja hotel.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (X2) pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Hal ini sejalan dengan teori Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dalam upaya peningkatan kinerja para karyawan. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan oleh atasan kurang maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi kelangsungan perusahaan dan karyawan tidak semangat dalam bekerja. Menurut pendapat Wakhid (2014) "jika lingkungan kerja nyaman dan aman serta motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan meningkat". Hal tersebut didukung dengan kajian empiris dari Nuryasin (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini dibuktikan dari penurunan kualitas lingkungan kerja dengan adanya berbagai fasilitas yang rusak seperti AC, lampu ruangan dan fasilitas lainnya. Kemudian ditambah dengan suasana hubungan atasan yang tidak kondusif karena terjadi kecemburuan antar karyawan dan kerja tim yang tidak solid. Jika hal tersebut dibiarkan akan mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, pihak hotel harus memperhatikan kedua variabel ini yaitu lingkungan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja nyaman akan memotivasi para pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Pengaruh langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung yang melalui motivasi kerja (X2). Hal tersebut dikarenakan para karyawan Hotel Matahari Beach Resort & Spa menganggap bahwa suasana khususnya lingkungan tempat kerja yang nyaman dan baik dapat memotivasi karyawan. Lingkungan kerja tersebut akan menciptakan manajemen hotel yang sesuai dengan standar dan memenuhi kebutuhan karyawan untuk bekerja secara optimal seperti adanya penghargaan, perlakuan yang adil dan hubungan antar karyawan maupun atasan yang menyenangkan. Hal tersebut akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja hotel.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, didapat kesimpulan yakni (1) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Lingkungan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja. Maka dari itu, pihak hotel perlu mencermati suasana lingkungan kerja yang nyaman dan memandai seperti lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja kondusif akan memberikan perasaan semangat bekerja dan menimbulkan kerja tim yang solid. (2) Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan membantu pihak hotel dalam efektivitas pekerjaan. Oleh karena itu, pihak hotel hendaknya meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan keamanan dalam bekerja, karyawan memperoleh insentif yang sesuai, menciptakan suasana lingkungan kerja yang menggembirakan, karyawan mendapatkan perolehan atas kerja keras. (3) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Lingkungan kerja dapat meningkatkan rasa semangat bekerja sehingga memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja hotel. Oleh karena itu, pihak hotel hendaknya mengupayakan peningkatan lingkungan dan motivasi kerja dengan melakukan evaluasi dan perbaikan internal manajemen hotel. (4) Lingkungan kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui upaya menciptakan lingkungan yang kondusif dan nyaman sehingga karyawan akan terdorong untuk melaksanakan kinerja secara maksimal. Peranan lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat penting bagi pihak hotel sehingga hal ini tidak bisa diabaikan. Oleh karena itu, pihak hotel hendaknya memperhatikan kedua variabel tersebut untuk digunakan acuan dalam evaluasi.

Berdasarkan simpulan diatas, maka bagi pengelola hotel dapat disarankan untuk yaitu memaksimalkan kinerja karyawan dengan mencermati lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja dan motivasi kerja yang tercipta sangat tergantung dengan kebijakan manajemen hotel, suasana tempat bekerja, dan sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk meningkatkan hal tersebut pihak hotel perlu melakukan upaya inovasi dan evaluasi terhadap permasalahan internal. Bagi peneliti selanjutnya, yang tertarik dan berminat untuk mengkaji mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan diharapkan untuk memperluas penelitian ini dengan menambahkan sampel yang lebih luas agar dapat menguji variabel lainnya yang diduga kuat dapat memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, C.N. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries". *AGORA* Vol 3, No. 2.
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi. Cetakan Pertama*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Agustinus, dkk. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya". *Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, Vol. 17 No. 1.
- Nuryasin, Ilham, dkk. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 41 No.1.
- Rahmawanti, Nela Pima, dkk. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karawan (Studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No. 2.

- Rivai, Verthzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rozalia, Nur Avani, dkk. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26 No. 2.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wakhid, G.A. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru". *KINDAI*, Vol. 10 No. 1.
- Warsito, Bambang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Surya Pena Gemilang.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.