

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Alam Boutique Villa

I Nyoman Alfredo Agetha Antriksa<sup>1</sup>, I Made Darsana<sup>2</sup>, I Wayan Putra Aditya<sup>3</sup>

Fakultas Vokasi Program Studi Diploma 3 Perhotelan,  
Institut Pariwisata Dan Bisnis Internasional  
[alfredoagetha2812@gmail.com](mailto:alfredoagetha2812@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mencari pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Alam Boutique Villa. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alam Boutique Villa yang berjumlah 33 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, kuisioner dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Alam Boutique Villa kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Alam Boutique Villa. Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Alam Boutique Villa

**Kata kunci :** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

### Abstarct

*The study aims to determine the influence of the work environment and motivation on employee performance at Alam Boutique Villa. The population and sample in this study were all 33 employees of Alam Boutique Villa. Data collection was conducted using observation, questionnaires, and interviews. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at Alam Boutique Villa, and motivation has a positive and significant effect on employee performance at Alam Boutique Villa. The work environment and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Alam Boutique Villa..*

**Keywords :** Work Environment, Work Motivation and Employee Performance

### I. PENDAHULUAN

Akomodasi berupa villa menjadi pilihan yang lebih diminati dalam situasi ini karena dirasa lebih *private* dan aman dari interaksi dengan kelompok lainnya. Villa adalah sebuah rumah mungil yang merupakan peristirahatan yang hanya digunakan pada waktu liburan. Sejalan dengan kondisi tersebut, pertumbuhan villa membuat adanya persaingan yang semakin pesat. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk memenangkan persaingan yang terjadi

adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan perlu diperhatikan oleh pihak manajemen sehingga mampu memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang baik akan membuat operasional perusahaan mampu berjalan dengan lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja. Menurut Sukanto & Indryo (2019) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Sedarmayati (2019) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawna menjadi lebih baik. Penelitian Kasman dkk (2019), Dolonseda dan Watung (2020), Herlina (2020) dan Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Bukhari dan Pasaribu (2019) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Penelitian Hasibuan dan Silvia (2019), Putri (2018), Rosmaini (2019) dan Hajali dkk (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Changgriawan (2018) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Alam Boutique Villa merupakan salah satu villa yang ada di Kuta Utara. Dalam operasionalnya, manajemen Alam Boutique Villa selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam kenyataanya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari adanya karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu masalah kinerja karyawan juga dapat dilihat dari adanya komentar negatif tamu yang menginap mengenai Alam Boutique Villa. Diketahui bahwa komentar tamu di Alam Boutique Villa Umalas Bali pada tahun 2023 mengalami peningkatan dan penurunan komentar komentar negatif yang di dapat Alam Boutique Villa mengenai kebersihan kamar yang kurang terjaga dan kurangnya tanggung jawab atas reservasi tamu yang menyebabkan salah satu tamu

haus pindah ke hotel lain tanpa pemberitahuan sebelumnya. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang belum maksimal dan perlu mendapat dari perhatian manajemen.

Berdasarkan hasil observasi, diketahui masalah kinerja karyawan disebabkan karena adanya masalah lingkungan kerja dimana karyawan menyatakan adanya masalah lingkungan kerja dimana karyawan merasa adanya hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja dalam bekerja dimana karyawan seringkali terlalu sibuk dengan pekerjaan sehingga kurang mau bersosialisasi dengan karyawan lain. Hal ini membuat kurangnya kedekatan karyawan dengan rekan kerja dalam bekerja.

Selain itu, terjadi juga masalah motivasi kerja dimana karyawan merasa Alam Boutique Villa kurang memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan merasa kurang dihargai dalam bekerja.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang dilakukan untuk memberikan gambaran suatu keadaan secara objektif berdasarkan data-data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner serta pengamatan langsung. Penelitian bertujuan untuk mencari pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Alam Boutique Villa. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alam Boutique Villa yang berjumlah 33 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, kuisisioner dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

## III. PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                                |       |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|       |            | B                           | Std. Error |                                |       |      |
| 1     | (Constant) | -2.329                      | 2.764      |                                | -.843 | .406 |
|       | X1         | .606                        | .122       | .578                           | 4.957 | .000 |
|       | X2         | .629                        | .195       | .376                           | 3.226 | .003 |

a. Dependent Variable: Y  
Sumber : Data diolah (2024)

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,606 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Menurut Sukanto & Indryo (2019) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Sedarmayati (2019) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Kasman dkk (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Dolonseda dan Watung (2020), Herlina (2020) dan Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,629 dengan tingkat signifikansi 0.003 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Penelitian Hasibuan dan Silvia (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Putri (2018), Rosmaini (2019) dan Hajali dkk (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai F sebesar 40,689 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang baik akan membuat operasional perusahaan mampu berjalan dengan lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Penelitian Hasibuan dan Silvia (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Putri (2018), Rosmaini (2019) dan Hajali dkk (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alam Boutique Villa. Ini berarti bahwa meningkatnya lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan Alam Boutique Villa. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alam Boutique Villa. Ini berarti bahwa meningkatnya motivasi kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan Alam Boutique Villa. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alam Boutique Villa. Ini berarti bahwa meningkatnya lingkungan kerja dan motivasi kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan Alam Boutique Villa

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro, Daryanto. 2019. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bukhari dan Pasaribu, Sjahril Effendi. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 : 89-103.
- Changgriawan, Garry Surya. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Agora* 5.2 .
- Cohen, L., Manion, L., dan Morrison, K. 2019. *Research Methods in Education*. New York: Routledge.
- Dalimunthe, H. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. Vol.5 No.1, November 2018, ISSN 2443-3071.
- Danang, Sunyoto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Davis, Keith. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Dolonseda, Herman Philips, and Sjeddie R. Watung. 2020. Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy* 1.2 : 288-297.
- Ferdinatus, T. 2020. *Motivasi Kerja* (Cetakan Pe., Ed.). Cv Budi Utana.
- Ghozali, I. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. 2022. Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hamali, Arif Yusuf. 2019. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvya. 2019. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2019. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Herlina, Vivi. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara* 3.1 : 46-55.
- Kasman, Kasman, Serlin Serang, and Moh Zulkifli Murfat. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* 2.3 : 145-155.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

- Maruli, T. S. R. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (S. Irene, Ed.). Scopindo Media Pustaka.
- Nurjaya, Nunu. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3.1 : 60-74.
- Pratiwi, Agustin. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan, *Jurnal Manajemen*. Universitas Trunojoyo Madura.
- Putri, Eka Rulianti. 2018. Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan lembaga kesehatan cuma-cuma dompet dhuafa (LKC DD). *BS thesis*. Fak. Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta.
- Rofi, Ahmad Nur. 201. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Presatsi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Vol.3. No.1
- Rosmaini, Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1: 1-15.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak Payaman J. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja* Edisi ke-3. Jakarta : Lembaga FEUI.
- Sinambela, L. P. 2019. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi* (Cetakan ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sukanto., Indriyo. 2019. *Manajemen Produksi*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Uno, B. Hamzah. 2019. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.