

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pale

I Kadek Andre Suka Anjasmara¹, I Wayan Jata², Prastha Adyatma³, Ni Desak Made Santi Diwyarthi⁴

^{1,2,3} Politeknik Pariwisata Bali dan santidiwyarthi@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam mendukung kelancaran operasional hotel, terutama pada industri perhotelan yang berorientasi pada pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pale. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 87 responden dari berbagai departemen, yang dipilih menggunakan teknik stratified random sampling. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas beban kerja dan lingkungan kerja, sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan koefisien regresi sebesar 0,568. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,525. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,673. Hal ini mengindikasikan bahwa 67,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan 32,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia dalam industri perhotelan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, Karyawan, Hotel Pale

ABSTRACT

Employee performance is an important aspect in supporting the smooth operation of a hotel, especially in the hospitality industry, which is service-oriented. This study aims to analyze the effect of workload and work environment on employee performance at Pale Hotel. The approach used in this study is quantitative, with descriptive methods and multiple linear regression analysis. Data were collected through a questionnaire distributed to 87 respondents from various departments, selected using stratified random sampling. The independent variables in this study consisted of workload and work environment, while the dependent variable was employee performance. The results showed that workload had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.001 and a regression coefficient of 0.568. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 and a regression coefficient of 0.525. Simultaneously, workload and work environment have a significant effect on employee performance, as indicated by a significance value of 0.000 and an R Square of 0.673. This indicates that 67,3% of the variation in employee performance can be explained by these two independent variables, while the remaining 32.7% is influenced by other factors outside the scope of this study. These findings emphasize the importance of balanced workload management and the creation of a conducive work environment to improve the quality of human resource performance in the hospitality industry.

Keywords: Workload, Work Environment, Performance, Employee, Pale Hotel

PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, setiap organisasi memerlukan aspek keunggulan yang unik untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia, termasuk sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) memiliki

peran krusial dalam organisasi karena memberikan dampak yang signifikan. Menghadapi persaingan di bidang pariwisata yang sudah mulai berjalan saat ini sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya, sehingga kontribusi SDM bagi perusahaan sangatlah vital dan tak terpisahkan. Keberhasilan atau kegagalan mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh peran serta kontribusi sumber daya manusia. Sumber daya manusia diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang baik dalam perusahaan. Meskipun berbagai faktor pendukung telah tersedia, tanpa peran manusia, perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik. Manusia adalah penggerak dan penentu arah dari suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan arahan yang positif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan memiliki peran yang sangat strategis, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan beroperasi secara efektif, maka perusahaan juga akan berfungsi dengan baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberlangsungan perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan faktor yang ada salah satunya beban kerja, baik dari segi fisik maupun mental. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan kondisi sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melaksanakan aktivitas sehari-hari. Beban kerja dapat dikategorikan ke dalam tiga jenis, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Rolos et al., 2018). Ketidakseimbangan dalam beban kerja, baik terlalu berat maupun terlalu ringan, dapat menyebabkan inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan dapat mengakibatkan kelebihan tenaga kerja, yang pada akhirnya membuat perusahaan harus menanggung biaya lebih besar untuk jumlah karyawan yang tidak sebanding dengan produktivitasnya, sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki kekurangan tenaga kerja atau memberikan beban kerja yang berlebihan kepada sedikit karyawan, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan pembagian beban kerja yang tepat bagi setiap karyawan agar kinerja mereka meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Jika standar kerja karyawan tidak sesuai dengan potensi mereka, stres di tempat kerja dapat meningkat.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memegang peranan strategis dalam menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memengaruhi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan optimal, tetapi juga meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang optimal dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kepuasan tamu secara langsung. Lingkungan kerja yang berfokus pada pencapaian kinerja sangat penting, karena jika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan melemahkan semangat kerja mereka. Akibatnya, tujuan perusahaan pun sulit untuk dicapai. Meskipun lingkungan kerja tidak terlibat langsung dalam pelaksanaan proses kerja di perusahaan, lingkungan tersebut memiliki dampak langsung terhadap karyawan yang menjalankan proses kerja tersebut.

Menurut (Afandi, 2018), lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan manfaat penting, yaitu mendorong semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas kerja. Karena kinerja bersifat individual, manajemen menilai karyawan berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan. Hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Di Hotel Pale, manajemen dapat mendorong hubungan kerja yang sehat melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan bersama, sesi umpan balik, atau program penghargaan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kolaborasi tetapi juga memperkuat rasa solidaritas di antara karyawan komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan juga menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hotel Pale dapat memanfaatkan pendekatan ini untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Pengelolaan lingkungan kerja juga harus mempertimbangkan keberagaman kebutuhan karyawan. Dalam industri perhotelan, karyawan berasal dari berbagai latar belakang budaya dan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Dengan menyediakan fasilitas dan program yang berorientasi pada inklusivitas, Hotel Pale dapat menciptakan tempat kerja yang lebih adil dan mendukung (Sinambela, 2016).

Sebagai bagian dari pengembangan karyawan, dilakukan evaluasi terhadap pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif melalui proses penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang dilaksanakan satu kali dalam setahun. Penilaian ini dilakukan oleh masing-masing *Head Of Departement* menggunakan instrumen *performance appraisal*. Mengingat adanya perbedaan yang cukup mencolok antara penilaian karyawan pada level manajemen dan level supervisor ke bawah, maka fokus penelitian ini diarahkan pada penilaian kinerja karyawan di level supervisor dan staff. Untuk karyawan pada level tersebut, digunakan sistem penilaian dengan empat skala, yaitu: skor 1 untuk kategori "kurang", skor 2 untuk "cukup", skor 3 untuk "baik", dan skor 4 untuk "sangat baik". Standar nilai rata-rata minimum yang ditetapkan oleh Hotel Pale agar kinerja karyawan dikategorikan "baik" adalah skor 3. Berdasarkan wawancara dengan *Human Resources Coordinator*, terdapat enam aspek utama yang menjadi acuan dalam menilai kinerja karyawan level supervisor dan staff, yaitu aspek *Achievement Orientation* merupakan aspek yang mengukur sejauh mana karyawan memiliki motivasi untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya aspek *Customer Service Orientation* merupakan aspek yang menilai komitmen karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. Aspek *Teamwork & Cooperation* yang dimana aspek ini menilai kemampuan karyawan untuk bekerja sama baik dalam tim maupun antar departemen, kemampuan berkomunikasi secara efektif, partisipasi dalam rapat tim, serta kontribusi ide-ide baru bagi tim. Aspek *Self-Confidence* aspek yang menilai kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan secara mandiri, menyampaikan ide atau pendapat dengan percaya diri, serta kemampuan dalam menghadapi tekanan dan situasi sulit. Aspek *Leadership* yang dimana dibagi menjadi dua bagian yaitu, yang pertama aspek *Leadership* pada level supervisor dimana penilaian ini mencakup kemampuan memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama, membimbing anggota tim dalam menyelesaikan tugas, serta menyelesaikan konflik antar anggota. Kedua, aspek *Leadership* pada level staff, penilaian mencakup kemampuan mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama, berbagi pengetahuan, dan menyampaikan ide untuk peningkatan kinerja tim. Terakhir aspek *Problem Solving* dimana aspek ini menilai kemampuan karyawan dalam

menangani keluhan tamu secara mandiri, kecepatan merespon keluhan, serta kemampuan bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan permasalahan.

Rata-rata keseluruhan nilai kinerja karyawan di Hotel Pale dari tahun 2023 sampai 2024 dapat dikatakan tidak baik karena nilai rata-rata keseluruhan kinerja karyawan 2,9, yang dimana angka ini masih berada dibawah standar penilaian kinerja karyawan Hotel Pale yang sudah ditetapkan yaitu 3. Terdapat 3 aspek yang mendapatkan nilai masih dibawah standar penilaian kinerja karyawan Hotel Pale yaitu, *Achievement Orientation*, *Team Work & Cooperation*, dan *Leadership*.

Berdasarkan hal di atas, peneliti melakukan *survey* terkait beban kerja terhadap beberapa karyawan bahwa di Hotel Pale masih sering ditemui keluhan dari karyawan mengenai beban kerja yang terlalu berat dan adanya lembur (*overtime*) yang dimana pernyataan tersebut didukung dari hasil *survey* yang dilakukan peneliti dengan cara wawancara terbuka yaitu: target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi yang menyebabkan karyawan frustrasi, mengambil keputusan dengan cepat yang dapat mempengaruhi hasil kerja, karyawan masih menyelesaikan pekerjaan pada saat jam istirahat dan jam pulang kerja. Selain beban kerja, peneliti juga melakukan *survey* terkait lingkungan kerja terdapat beberapa masalah yaitu karyawan mengeluhkan terkait lingkungan kerja non fisik, pernyataan ini juga didukung oleh hasil *survey* yang dilakukan peneliti melalui wawancara terbuka yaitu: hubungan atasan dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan sering terjadi miss komunikasi atau kesalahpahaman yang membuat hubungan tidak harmonis ketika bekerja. Terjadinya rasa kecemburuan antara karyawan dengan karyawan karena perbedaan waktu libur kerja.

Selain lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Pale. Berdasarkan hasil yang dilakukan peneliti melalui wawancara dan *survey* mengenai lingkungan kerja fisik dapat dijabarkan sebagai berikut: Penempatan barang-barang yang tidak sesuai tempatnya, kurangnya pencahayaan, kurangnya alat yang membantu dalam pekerjaan, kurangnya tempat parkir yang memadai, kurangnya sirkulasi udara. Berdasarkan latar belakang diatas dan gap yang terjadi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pale."

LANDASAN TEORI

A. Beban Kerja

Beban pekerjaan dapat diartikan sebagai kondisi yang timbul akibat keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan tugas. Saat karyawan menjalankan pekerjaan, mereka mampu menyelesaikan tugas pada tingkat tertentu. Namun, apabila keterbatasan yang dimiliki menghambat tercapainya hasil yang diharapkan, maka akan terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diinginkan dan kapasitas yang dimiliki. Menurut (Priansa, 2018) Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang dianggap berat, tetapi juga mencakup pekerjaan yang lebih ringan. Beban kerja di tempat kerja tidak hanya terkait dengan kelebihan tugas (*overload*), tetapi juga meliputi keadaan di mana pekerjaan tersebut setara atau bahkan kurang, yakni kekurangan atau pekerjaan yang terlalu ringan (*underload*).

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus

diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja terlalu berat atau kemampuan fisik karyawan terlalu lemah, hal ini dapat menyebabkan gangguan kesehatan atau penyakit akibat pekerjaan. Berdasarkan penjelasan mengenai pengertian beban kerja yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jumlah dan waktu tertentu, sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yaitu: Faktor Internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dan reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan, atau persepsi (faktor psikis). Secara lebih ringkas faktor internal meliputi: Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi, dan Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan. Faktor eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti : lingkungan kerja, tugas-tugas fisik dan organisasi kerja.

Selain faktor beban kerja terdapat indikator beban kerja menurut (Budiasa, 2021), indikator beban kerja dijelaskan sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai: Pandangan individu tentang seberapa besar target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pandangan ini mencakup persepsi mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu
2. Kondisi pekerjaan: Termasuk pandangan individu tentang kondisi pekerjaan mereka, misalnya kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat selama proses pengerjaan dan kemampuan untuk mengatasi kejadian yang tak terduga, seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan
3. Penggunaan waktu kerja: Waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terkait langsung dengan proses produksi atau pekerjaan
4. Standar pekerjaan: Persepsi individu mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk perasaan yang muncul terkait dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah aspek penting yang mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Dengan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif, karyawan dapat merasa lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi, faktor ini tetap memiliki pengaruh yang besar dan signifikan. Namun, banyak perusahaan yang masih kurang memberikan

perhatian terhadap aspek ini. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap karyawan dan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Kasmir, 2020) lingkungan kerja merujuk pada kondisi di sekitar tempat kerja yang mencakup aspek seperti tata ruang, fasilitas, infrastruktur, serta interaksi dengan sesama rekan kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) secara umum lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu: Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua jenis, yaitu: Lingkungan kerja yang memiliki keterkaitan langsung dengan karyawan seperti komputer, printer, meja, kursi, dan perlengkapan kerja lainnya. Dan Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum, yang mencakup faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan dan kondisi karyawan, seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, serta warna.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) lingkungan kerja non fisik adalah segala aspek yang berhubungan dengan interaksi dalam dunia kerja, termasuk hubungan antara karyawan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Menurut (Nitisemito, 2017) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, keamanan, dan tata ruang. Menurut (Sedarmayanti, 2017) adapun juga indikator lingkungan kerja meliputi cahaya dan warna ruangan, suhu udara dan suara bising, ruang gerak, keamanan dan hubungan karyawan. Beberapa perusahaan mungkin hanya mampu memenuhi sebagian aspek seperti menyediakan fasilitas bangunan yang nyaman, peralatan yang memadai, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Namun, ada juga beberapa aspek yang mungkin belum terpenuhi, seperti tidak tersedianya tempat istirahat yang kurang nyaman atau kurangnya sarana transportasi yang memadai bagi karyawan. Hal-hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan yang benar-benar menyadari pentingnya keberadaan karyawan untuk kelangsungan perusahaan, karena karyawan adalah aset yang sangat berperan dalam kelangsungan hidup perusahaan.

C. Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lalu (Hasibuan, 2021) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan, menurut (Hamid & Hassan, 2015). Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan

seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Menurut Wirawan dalam (Muhammad Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah, 2021) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain faktor internal karyawan bersangkutan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Menurut (Priansa, 2018) indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas berhubungan dengan kepatuhan terhadap prosedur, kedisiplinan, dan dedikasi pada saat bekerja. Kualitas kerja dinilai berdasarkan persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas di dalam organisasi.
2. Kuantitas merujuk pada volume pekerjaan serta tingkat produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu aktivitas dalam bekerja diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan, dengan mempertimbangkan koordinasi terhadap hasil output serta pemanfaatan waktu secara optimal untuk kegiatan lainnya.
4. Efektivitas adalah sejauh mana pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi dioptimalkan guna meningkatkan keuntungan atau meminimalkan kerugian pada setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merujuk pada tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan bekerja secara mandiri dengan sedikit ketergantungan pada bantuan orang lain. Selain itu, kemandirian juga mencerminkan sejauh mana komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal, lingkungan internal organisasi, dan lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor internal individu seperti kemampuan dan motivasi pribadi, serta faktor-faktor eksternal seperti situasi ekonomi dan sosial, memainkan peranan penting dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat berprestasi. Organisasi juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung agar kinerja karyawan dapat optimal.

Penelitian ini menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini diuji dengan tiga variabel yaitu: Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja diduga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pale. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pale.

METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling dengan stratified random sampling dikarenakan populasi yang tidak homogen. Populasi dikatakan tidak homogen karena terdiri dari kelompok-kelompok yang memiliki karakteristik berbeda, seperti perbedaan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan jabatan pada hotel (Sugiyono, 2018). Oleh karena itu, diperlukan pembagian ke dalam kelompok-kelompok yang relevan agar setiap subkelompok dalam populasi dapat terwakili secara proporsional dalam sampel, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat. Jumlah sampel pada penelitian ini dihitung dengan rumus slovin, sehingga diperoleh 87 sampel.

Hasil perhitungan sampel untuk setiap departemen di Hotel Pale dilakukan dengan menggunakan metode stratified random sampling, yang bertujuan untuk memastikan pembagian sampel yang adil di setiap departemen, sehingga jumlah populasi dan sampel yang dimiliki oleh masing-masing departemen sesuai proporsinya. Secara keseluruhan penentuan sampel ini dilakukan secara adil. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyak populasi setiap departemen maka porsi sampel semakin banyak. Demikian juga sebaliknya, departemen dengan jumlah populasi yang lebih sedikit memiliki porsi sampel yang lebih sedikit juga. Data kuantitatif di dalam penelitian ini mencakup informasi terkait jumlah, tingkat, perbandingan, dan volume dalam bentuk angka. Menurut (Sinambela, 2021) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan di Hotel Pale, data kinerja karyawan, dan skor numerik yang didapatkan dari penyebaran kuesioner pada karyawan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Variabel independen yang digunakan meliputi Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik mencakup uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Uji hipotesis mencakup uji F dan uji t. Analisis regresi linier berganda mencakup uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan google form agar penyebaran kuesioner efisien dan fleksible sehingga operasional hotel tidak terganggu. Hal ini juga berkaitan dengan kesibukan dari masing-masing karyawan disaat operasional sedang berjalan. Kuesioner yang disebarakan dapat diisi oleh karyawan saat waktu luang ataupun saat diluar jam kerja sehingga tidak mengganggu operasional hotel dan pekerjaan karyawan. Kuesioner disebarakan kepada karyawan pada tanggal 24 Mei 2025 hingga 01 Juni 2025. Kuesioner ini disebarakan kepada 87 responden dengan hasil 87 buah responden kuesioner yang layak untuk diteliti. Pada bagian ini dijelaskan hasil dari penyebaran kuesioner berupa karakteristik responden. Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan departemen.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan dengan jumlah 50 orang (52,1%), sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang (47,9%). Pada pemaparan tersebut dapat

disimpulkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki. Responden didominasi dengan rentang usia 17 sampai usia 25 tahun dengan jumlah sebanyak 69 orang (81,3%). Jumlah responden yang didominasi oleh karyawan yang usia 17 sampai usia 25 berarti masih memiliki usia produktif atau masih memiliki kesehatan yang cukup. karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dibagi menjadi 7 katagori Pendidikan. Responden didominasi oleh karyawan dengan Pendidikan Diploma (D1/D2/D3) dengan jumlah 27 orang (31,0%). Disusul dengan responden dengan Pendidikan Diploma IV (D4)/Sarjana Terapan sejumlah 25 orang (28,7). Responden berasal dari 11 departemen. Responden didominasi oleh departemen Food and Beverage Service yang memiliki 18 orang (20,7%), Housekeeping 16 orang (18,4%), Food and Beverage Product 15 orang (17,2%), kemudian disusul Front Office 12 orang (13,7%), Engineering 7 orang (8,0%), Accounting 6 orang (6,9%), selanjutnya departemen Sales and Marketing 5 orang (5,7%), Sport & Recreation dan Spa yang masing-masing 3 orang (3,5%) dan terakhir terdapat masing-masing 1 orang dari departement Human Recources dan Security dengan persentase (1,2%).

B. Rekapitulasi Hasil Kuesioner

Keadaan variabel penelitian digambarkan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, yang dilakukan dengan mencari nilai rata-rata dari skor yang diberikan oleh responden terhadap item-item pernyataan dalam masing-masing variable (Sugiyono, 2017). Kriteria penilaian terdiri dari lima tingkat yaitu sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, dan sangat baik digunakan untuk mendeskripsikan nilai rata-rata. Sebagian besar responden menilai kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan hasil kerja yang baik (4,26) dan memenuhi target kerja dalam jangka waktu yang diberikan (4,24). Ini menunjukkan bahwa para responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini tercermin pada kategori "Sangat Baik", yang mencerminkan bahwa mereka memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Namun, dalam situasi tertentu yang melibatkan pengambilan keputusan yang memengaruhi proses kerja, rata-rata skor menunjukkan nilai yang lebih rendah (3,14) dengan kategori "Cukup Baik". Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden merasa percaya diri dalam pekerjaan mereka, terdapat tantangan dalam mengambil keputusan penting secara mandiri yang mungkin memerlukan peningkatan keterampilan atau kepercayaan lebih dari pihak perusahaan untuk memberikan lebih banyak kewenangan dalam hal ini.

Pada aspek kemampuan mengatasi kejadian tidak terduga dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline, responden memberikan skor yang lebih baik (3,98 dan 4,14) yang menunjukkan bahwa mereka memiliki keterampilan yang baik dalam mengelola pekerjaan mereka. Terutama pada kemampuan mengatur waktu (4,20) dan memenuhi standar harapan perusahaan (4,25), para responden tampaknya memiliki keterampilan manajemen waktu yang efektif, yang mendukung produktivitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ekspektasi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja menunjukkan kemampuan baik atau sangat baik dalam melaksanakan tugas mereka dengan beban kerja yang dapat dikelola dengan efektif.

Tabulasi jawaban responden terhadap pernyataan lingkungan kerja, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa nyaman dan mendukung kenyamanan kerja mereka. Salah satunya adalah pencahayaan yang cukup terang (4,10), sirkulasi udara yang cukup baik (3,98), dan temperatur suhu yang nyaman untuk bekerja (4,00). Ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan fisik

seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan suhu kerja dianggap cukup mendukung kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, dekorasi tempat kerja juga dianggap memberikan suasana yang nyaman (4,00), sementara kebersihan di lingkungan kerja terjaga dengan baik (3,99). Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan fisik di tempat kerja cukup mendukung kenyamanan para pekerja. Namun, beberapa aspek lainnya menunjukkan nilai yang lebih rendah. Responden memberikan skor rendah pada pernyataan mengenai kebisingan (3,01), yang mengindikasikan adanya gangguan kebisingan di tempat kerja yang mungkin mengganggu konsentrasi dan kenyamanan. Selain itu, pernyataan tentang peralatan kerja yang memadai mendapat skor yang lebih rendah (2,71), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa peralatan yang ada belum cukup memadai untuk mendukung pekerjaan mereka secara optimal.

Dalam hal hubungan antar rekan kerja dan atasan, sebagian besar responden merasa bahwa komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik (4,24) dan hubungan dengan atasan juga terjalin dengan baik (4,15). Kerja sama tim antar karyawan juga mendapatkan penilaian yang baik (4,22), yang menandakan bahwa aspek sosial dan interaksi antar individu di tempat kerja cukup mendukung suasana kerja yang harmonis. Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa tantangan di beberapa area, seperti kebisingan dan ketersediaan peralatan kerja, lingkungan fisik dan hubungan interpersonal di tempat kerja secara umum menunjukkan penilaian yang positif.

Tabulasi jawaban responden terhadap kinerja karyawan, mayoritas responden menilai kinerja mereka dengan cukup baik pada hampir semua aspek yang diukur. Pada pernyataan mengenai kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas perusahaan (3,74), ketelitian dalam bekerja (3,77), dan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas (3,69), skor rata-rata menunjukkan kategori "Baik". Hal ini menunjukkan bahwa para responden merasa dapat memenuhi harapan kualitas kerja perusahaan dan bekerja dengan hati-hati untuk menghindari kesalahan, meskipun ada beberapa yang merasa bahwa kedisiplinan mereka bisa ditingkatkan.

Aspek lain yang juga mendapat perhatian baik adalah kemampuan menyelesaikan beban kerja sesuai jumlah yang diberikan (3,71) dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien (3,69). Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan deadline yang ditentukan, meskipun ada ruang untuk peningkatan dalam efisiensi waktu dan penanganan tugas yang lebih cepat. Begitu pula dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan deadline yang telah ditentukan tanpa mengurangi kualitas hasil kerja yang mendapat skor 3,74, menunjukkan bahwa responden bisa menjaga kualitas meski dalam tekanan waktu.

Selain itu, aspek kerja sama tim dan inisiatif pribadi dalam merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan juga mendapat nilai yang baik, dengan skor rata-rata berkisar antara 3,63 hingga 3,76. Ini menunjukkan bahwa responden cenderung bekerja secara kompak dengan rekan kerja dan memiliki inisiatif untuk merencanakan serta menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus menunggu instruksi langsung dari atasan. Secara keseluruhan, meskipun ada ruang untuk perbaikan pada beberapa aspek, kinerja karyawan secara umum dapat dikategorikan baik, dengan kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan tugas dan bekerja dalam tim.

Hasil uji validitas terhadap item-item dalam variabel X1 (Beban Kerja) membuktikan seluruh butir pernyataan yang terdiri dari delapan item (X1.1 hingga X1.8) menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai koefisien korelasi berkisar antara 0.637 hingga 0.848 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0.000. Nilai korelasi yang tinggi ini mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara masing-masing item dengan total skor variabel beban kerja. Karena seluruh nilai signifikansi berada

di bawah batas kritis 0.05, maka semua item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel beban kerja. Validitas yang baik ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu merepresentasikan konsep beban kerja secara konsisten dan akurat. Berdasarkan hasil analisis korelasi antara masing-masing item pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan total skor variabel, diperoleh bahwa seluruh item (X2.1 hingga X2.10) memiliki nilai koefisien korelasi yang tinggi, yaitu berkisar antara 0.651 hingga 0.869, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada instrumen pengukuran variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan skor total, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid. Validitas yang tinggi ini mengindikasikan bahwa item-item tersebut mampu secara efektif mengukur konstruk lingkungan kerja sesuai dengan tujuan penelitian.

Hasil analisis validitas pada variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (Y.1 hingga Y.11) memiliki koefisien korelasi yang signifikan terhadap total skor variabel, dengan nilai berkisar antara 0.681 hingga 0.941 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Seluruh nilai korelasi berada di atas ambang minimum 0.30 dan memiliki signifikansi di bawah 0.05, sehingga setiap item dinyatakan valid. Ini menandakan bahwa seluruh item dalam instrumen tersebut mampu mengukur konstruk kinerja karyawan secara konsisten dan akurat. Dengan demikian, item-item tersebut layak digunakan dalam analisis lebih lanjut terkait variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan Cronbach's Alpha, seluruh variabel menunjukkan nilai di atas 0.6, yang berarti instrumen bersifat reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut (Ghozali, 2018). Variabel X1 (Beban Kerja) yang terdiri dari 8 item memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.886, menandakan reliabilitas yang tinggi. Selanjutnya, variabel X2 (Lingkungan Kerja) yang terdiri dari 10 item memperoleh nilai 0.914, termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi. Adapun variabel Y (Kinerja Karyawan) yang terdiri dari 11 item menghasilkan nilai 0.937, yang juga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, semua instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan output yang ditampilkan, nilai Tolerance untuk variabel X1 (Beban Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) masing-masing adalah 0.342, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing sebesar 2.927. Nilai Tolerance di atas 0.1 dan VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel-variabel independen dalam model (Ghozali, 2016). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas, sehingga hasil estimasi tidak mengalami distorsi akibat hubungan antar variabel bebas yang terlalu tinggi.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan nilai absolut residual (ABS_RES) sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa variabel independen X1 dan X2 memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,463 dan 0,166. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Artinya, varians residual bersifat konstan atau homoskedastis, sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik. Scatter plot yang ditampilkan digunakan untuk mendeteksi masalah heteroskedastisitas dalam analisis regresi, di mana sumbu X mewakili nilai prediksi standar dan sumbu Y menunjukkan residual yang distandarisasi. Jika titik-titik residual

tersebar secara acak tanpa pola tertentu, maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas, yang berarti model regresi dapat dianggap baik. Namun, jika terdapat pola tertentu, seperti residual yang membesar atau mengecil seiring dengan perubahan nilai prediksi, hal ini menandakan adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Pada gambar ini, jika tidak terlihat adanya tren atau pola yang jelas, maka model regresi kemungkinan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi Monte Carlo yang juga sebesar 0.873, dengan interval kepercayaan 99% berada di antara 0.865 dan 0.882. Uji ANOVA digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan secara simultan (bersama-sama) signifikan dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan output yang ditampilkan, diperoleh nilai F hitung sebesar 177.763 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan (Ghozali, 2018), artinya variabel X1 (Beban Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Dengan demikian, model regresi yang dibangun layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Pale.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi $Y = 2,334 + 0,568X_1 + 0,525X_2 + e$ memperlihatkan hasil:

- 1) Konstanta sebesar 2,334 menunjukkan bahwa jika variabel X1 (Beban Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) bernilai nol, maka nilai prediksi Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,334.
- 2) Koefisien X1 sebesar 0,568 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,568 satuan, dengan asumsi variabel X2 konstan.
- 3) Koefisien X2 sebesar 0,525 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,525 satuan, dengan asumsi variabel X1 konstan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan output Model Summary, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.673, yang berarti bahwa 67,3% variasi pada variabel dependen (Y - Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen dalam model, yaitu X1 (Beban Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja). Sementara itu, sisanya sebesar 32,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.665 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan sampel, kontribusi penjelasan model tetap tinggi. Nilai korelasi R sebesar 0.820 juga menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen. Dengan nilai Standard Error of the Estimate sebesar 4.510, dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki tingkat ketepatan estimasi yang cukup baik dalam memprediksi nilai variabel kinerja karyawan.

1. Pembahasan Variabel Beban Kerja (X1) di Hotel Pale

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Hotel Pale menilai beban kerja mereka masih dalam batas wajar dan dapat diselesaikan dengan baik. Pernyataan seperti "Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan hasil kerja yang baik" dan "Saya mampu

memenuhi target kerja" memperoleh skor rata-rata tinggi (4.26 dan 4.24), mencerminkan persepsi positif terhadap beban kerja.

Namun, terdapat beberapa area yang masih perlu perhatian. Pernyataan terkait otonomi, seperti "Saya diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan", hanya memperoleh skor 3.14, mengindikasikan perlunya peningkatan kepercayaan dari manajemen. Selain itu, kemampuan menghadapi kejadian tidak terduga juga perlu ditingkatkan, meskipun berada pada kategori "Baik". Temuan ini sejalan dengan teori Priansa (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja ideal adalah yang seimbang antara tuntutan dan kapasitas individu. Dukungan terhadap faktor eksternal seperti pelatihan, lingkungan kerja, dan pemberdayaan pengambilan keputusan, sebagaimana dijelaskan Koesomowidjojo (2017) dan Budiasa (2021), menjadi penting untuk meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian, meski beban kerja tergolong optimal, peningkatan dalam aspek otonomi dan kesiapan menghadapi kondisi tak terduga akan membantu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

2. Pembahasan Variabel Lingkungan Kerja (X2) di Hotel Pale

Hasil survei menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Hotel Pale secara umum mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Pernyataan seperti "Pencahayaannya cukup terang" (skor 4.10) dan "Suhu terasa nyaman" (skor 4.00) menunjukkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja dinilai baik. Hubungan sosial juga positif, terlihat dari skor tinggi pada pernyataan seperti "Komunikasi dengan rekan kerja" (4.24) dan "Hubungan dengan atasan" (4.15). Ini menunjukkan bahwa iklim kerja sosial mendukung kerja sama dan kenyamanan karyawan. Namun, beberapa aspek masih perlu diperbaiki. "Sirkulasi udara cukup baik" mendapat skor 3.98 dan "Peralatan kerja memadai" hanya 2.71, menandakan perlunya peningkatan pada ventilasi dan kelengkapan fasilitas kerja.

Temuan ini sesuai dengan teori Kasmir (2020), Sedarmayanti (2018), dan Nitisemito (2017) yang menekankan pentingnya lingkungan kerja fisik dan sosial dalam menunjang kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperbaiki aspek-aspek fisik yang belum optimal agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman dan efektif.

3. Pembahasan Variabel Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Pale

Hasil survei menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada kategori "Baik". Pernyataan seperti "Saya dapat menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas" (skor 3.74) dan "Saya bekerja dengan teliti untuk menghindari kesalahan" (skor 3.77) menandakan bahwa karyawan mampu memenuhi standar kerja perusahaan dengan teliti. Aspek kedisiplinan juga tinggi, ditunjukkan oleh skor 3.69 pada pernyataan terkait penyelesaian tugas harian tepat waktu. Selain itu, karyawan menunjukkan tingkat kemandirian yang baik, dengan skor 3.76 pada pernyataan tentang inisiatif kerja tanpa instruksi langsung. Namun, beberapa aspek kerja sama tim perlu ditingkatkan. Pernyataan "Saya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja" hanya mendapat skor 3.63, menunjukkan perlunya peningkatan kolaborasi dan kekompakan tim.

Temuan ini sejalan dengan teori kinerja menurut Mangkunegara (2017), Hasibuan (2021), dan Priansa (2018) yang menekankan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian sebagai indikator utama kinerja. Selain itu, teori Wirawan (2021) menunjukkan bahwa faktor internal karyawan serta lingkungan kerja memengaruhi hasil kerja secara signifikan. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan di Hotel Pale dinilai baik, namun peningkatan kerja sama tim dan penguatan inisiatif mandiri akan semakin mendorong produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pale

Hasil uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Pale, dengan nilai t sebesar 3,452 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Temuan ini mendukung hipotesis pertama dalam penelitian. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, sementara beban kerja berlebihan atau terlalu ringan dapat menurunkan kinerja. Menurut Priansa (2018), beban kerja tidak hanya soal volume, tetapi juga mencakup kecocokan dengan kapasitas dan tantangan kerja. Faktor internal (fisik dan psikologis) serta faktor eksternal (lingkungan dan dukungan organisasi) juga memengaruhi beban kerja (Koesomowidjojo, 2017).

Penelitian sebelumnya oleh Aulliya (2022) dan Amandawati & Koerniawaty (2022) menegaskan bahwa beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan stres dan menurunkan hasil kerja. Oleh karena itu, manajemen di Hotel Padma Resort Legian perlu menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja tetap optimal.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 4,614 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Ini mendukung hipotesis bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik (pencahayaan, suhu, kebersihan, kebisingan) dan non-fisik (hubungan antar karyawan, dukungan atasan). Menurut Kasmir (2020) dan Sedarmayanti (2018), lingkungan yang nyaman meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Warna ruang, ventilasi, dan tata letak juga memengaruhi kondisi psikologis karyawan (Nitisemito, 2017).

Penelitian sebelumnya oleh Amandawati & Koerniawaty (2022) di Hotel Plataran Ubud serta Nabawi (2023) di instansi pemerintah menunjukkan hasil serupa—lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif di Hotel Pale terbukti mendukung kinerja optimal karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu menjaga aspek fisik dan relasional di tempat kerja agar produktivitas tetap terjaga.

6. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung 177,763 dan signifikansi 0,000. Uji t juga menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara parsial (Beban Kerja: $t = 3,452$; Lingkungan Kerja: $t = 4,614$).

Beban Kerja yang seimbang mendorong kinerja optimal, sedangkan beban berlebihan atau terlalu ringan dapat menurunkan produktivitas (Priansa, 2018). Lingkungan Kerja yang nyaman, bersih, serta mendukung hubungan sosial positif juga meningkatkan motivasi dan efisiensi (Sedarmayanti, 2018). Penelitian sebelumnya (Aulliya, 2022; Amandawati & Koerniawaty, 2022) mendukung temuan ini, bahwa kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja secara bersama. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Farhan (2024), yang menemukan bahwa beban kerja tinggi berdampak negatif terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa manajemen Hotel Pale perlu mengelola beban kerja secara proporsional dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan tetap optimal, produktivitas meningkat, dan kepuasan pelanggan terjaga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal terkait pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pale:

1. Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pale. Beban Kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan motivasi, konsentrasi, dan produktivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kinerja.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik (seperti pencahayaan, suhu, kebersihan) maupun non-fisik (seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan atasan), dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk atau tidak kondusif dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas karyawan.
3. Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Secara simultan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keduanya saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, di mana keseimbangan antara Beban Kerja yang wajar dan Lingkungan Kerja yang kondusif dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, manajemen yang baik terhadap Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja karyawan. Implementasi kebijakan yang tepat dalam mengelola kedua faktor ini akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, beberapa saran yang dapat diajukan untuk pihak manajemen Hotel Pale adalah hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh Hotel Pale sebagai dasar pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan serta penetapan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Mengingat bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Pale, maka pihak perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap beban kerja yang dapat memengaruhi performa karyawan. Salah satunya adalah dengan tanggap dalam memberikan keputusan yang mendukung karyawan, guna mendorong terciptanya kinerja yang optimal. Mengingat bahwa lingkungan kerja turut memengaruhi kinerja karyawan di Hotel Pale, maka perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang berpotensi pada produktivitas karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah

dengan menyediakan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai guna menunjang kenyamanan dan efektivitas kerja.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amandawati, G., & Koerniawaty, F. (2022). Pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel plataran ubud. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 01(12), 3573 – 3579.
- Aulliya, P. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas : Pena Persada.
- Farhan, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Bogor.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke-9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamid, N. A., & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *Journal IRMBR: International Review of Management and Business Research*, 4(3), 845 – 851, Retrieved from <https://www.irmbrjournal.com/papers/1444754233.pdf>
- Hasibuan, M. S (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, & A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah, S.E., M. . (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (D. Zulfikar (ed.))*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Nabawi, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01 – 10.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. & Gardina, Agus (Ed.). (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. <https://media.neliti.com/media/publications/269339-pengaruh-beban-kerjaterhadap-kinerja-ka-0f01fc2f.pdf>
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Cetakan Ketiga*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Poltak, L., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiarti, E. (2022). The influence of training, work environment and career development on work motivation that has an impact on employee performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1 – 11. <http://doi: 10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.