

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA MELALUI KINERJA KARYAWAN PADA BUKIT RANDU HOTEL & RESORT LAMPUNG

Hadori Rosadi^{1*}, Rahmat Ingkadijaya², Sri Mariati³

¹Institut Pariwisata Trisakti, rahmatingka@iptrisakti.ac.id,

²Institut Pariwisata Trisakti, hadorirosadi@gmail.com,

³Institut Pariwisata Trisakti, cici.srimariati@gmail.com

ABSTRAK

Dalam menjalankan usaha pelayanan terutama jasa perhotelan tentu sangat terkait dengan sumber daya manusia maka faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja untuk kualitas kinerja yang baik sangat diperlukan. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 6) Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, 7) Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan menjadikan 102 karyawan sebagai responden, pengumpulan data melalui wawancara dan memberikan kuesioner, serta melihat dokumen yang diperlukan. kemudian data diolah dengan menggunakan SEM PLS. Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan gathering rutin untuk mempererat hubungan antar karyawan, perlu meninjau kembali fasilitas jaminan kesejahteraan karyawan dan memberikan teguran, peringatan bahkan hukuman tegas kepada karyawan yang tidak disiplin

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

In running a service business, especially hospitality services, of course it is very much related to human resources, so work environment factors, work discipline and work motivation for good quality performance are very necessary. This study aims to 1) analyze the effect of the work environment on work motivation, 2) the effect of work discipline on work motivation, 3) influence. work environment on employee performance, 4) Effect of work discipline on employee performance, 5) Effect of work motivation on employee performance, 6) Indirect effect of work environment on employee performance through work motivation, 7) Indirect effect of work discipline on employee performance through motivation Work. The method used is qualitative by making 102 employees as respondents, collecting data through interviews and giving questionnaires, as well as viewing the required documents. then the data is processed using SEM PLS. Based on the research results, it is recommended for companies to provide training to employees to support employee performance improvement, hold regular gathering activities to strengthen relations between employees. It is necessary to review the employee welfare

guarantee facility and provide reprimands, warnings and even strict punishment to employees who are not disciplined

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Pariwisata di provinsi Lampung saat ini berkembang pesat, terutama semenjak dibangunnya jalan tol Sumatra yang menghubungkan provinsi Lampung dengan provinsi lainnya, hal tersebut membuat akses transportasi semakin mudah dan cepat untuk dilalui, keadaan ini tentunya sangat berpengaruh terhadap perkembangan perekonomian terutama pada sektor pariwisata. Dengan banyaknya para wisatawan yang berkunjung ke daerah tersebut, tentunya para wisatawan membutuhkan tempat untuk menginap.

Tingkat persaingan usaha perhotelan semakin kompetitif, maka kondisi ini memacu para pengusaha hotel berlomba-lomba menambah fasilitas layanan untuk menarik para wisatawan dan meraih pendapatan sebanyak-banyaknya dari sektor perhotelan. Guna tetap menjaga stabilitas perusahaan, pada kondisi persaingan yang tinggi, dalam hal memberikan pelayanan terbaik, maka dengan demikian perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perhotelan maka diperlukan lingkungan kerja yang baik, motivasi, disiplin yang tinggi untuk kualitas kinerja karyawan (Ratnaningtyas et al, 2022)

Pada umumnya, seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja apabila keinginan dan kebutuhannya terpenuhi, demikian pula dengan faktor lain seperti lingkungan kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja yang baik. Lingkungan kerja yaitu “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh

hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan” (Efendi, 2018).

Begitu juga dengan disiplin kerja yang merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada perusahaan, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis, disiplin kerja yang baik tentunya akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi justru akan menghambat pencapaian target atau tujuan perusahaan.

Disiplin dalam melaksanakan suatu pekerjaan merupakan hal yang harus tertanam pada diri setiap masing-masing karyawan, kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, sedangkan peraturan sangat dibutuhkan guna memberikan bimbingan bagi para karyawan agar terciptanya tata tertib yang baik dalam suatu perusahaan.

Perusahaan juga harus mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan tanpa adanya kesenjangan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, semakin karyawan memiliki tingkat kedisiplin yang tinggi maka produktivitas kerja karyawan dan kinerjanya akan baik pula. Disiplin sangat penting untuk perkembangan kemajuan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan setiap pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok kerja atau team work, disamping itu disiplin juga dapat bermanfaat mendidik para karyawan untuk mematuhi segala peraturan, prosedur dan

juga kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam menjalankan operasional hotel dan terkait dengan sumber daya manusia maka motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting, tinggi rendahnya produktivitas kerja para karyawan pada umumnya akan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan tersebut, karena motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja adalah merupakan pemberian daya gerak yang dapat menciptakan kegairahan atau semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara bersama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya guna mencapai kepuasan, Hasibuan (Febrianti, 2020). Motivasi sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan, karena pada umumnya karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang baik apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka guna mencapai tujuan, kesesuaian antara kebutuhan pribadi dan target keuntungan perusahaan, merupakan salah satu faktor penting yang dapat menunjang produktivitas kerja.

Untuk meneliti apa yang harus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, penelitian lebih lanjut diperlukan karena lingkungan kerja dan disiplin kerja akan dikaitkan dengan motivasi kerja dan kualitas kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Meskipun secara tidak langsung lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Sudaryo dalam Jufrizen dan Rahmadhani (2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah

merupakan keseluruhan alat atau perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Disiplin Kerja

Sulit bagi seorang karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja dan rasa tanggung jawab, sehingga tingkat kedisiplinan merupakan salah satu prioritas terpenting bagi manajemen sumber daya manusia (SDM). Menurut Unaradjan (2018) menyatakan sebagai berikut: “disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”. Kedisiplinan sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan dan jalannya perusahaan, disiplin semestinya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pekerja dalam menjalankan aturan perusahaan, semakin tinggi kedisiplinan seseorang maka akan semakin tinggi produktivitas kerja dan kinerja perusahaan tersebut dari uraian-uraian yang dijelaskan diatas.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan dari suatu manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasi perusahaan yang teratur demi tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

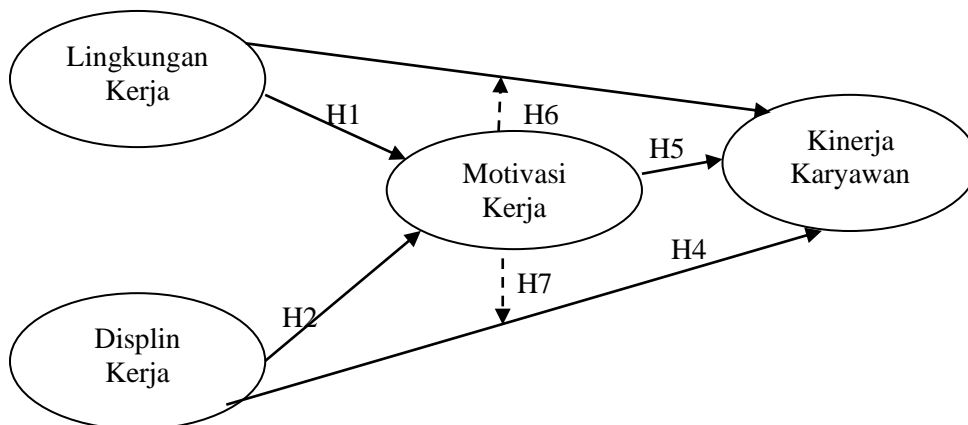
Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi

disebut juga sebagai faktor pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pada umumnya mereka akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugasnya. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan perilaku yang mengarah pada tujuan yang terus dilakukan sampai tercapainya tujuan yang diinginkan.

memenuhi tujuan perusahaan, apabila kinerja karyawan menurun maka tujuan dalam perusahaan akan sulit terpenuhi, kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui proses dan dibutuhkan evaluasi (Herienda et al, 2022). Menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu, keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan departemen sumber daya manusia yang efektif baik di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik akan sangat membantu perusahaan untuk dapat



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber : Peneliti (2022)

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
- H2: Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja
- H4: Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja
- H5: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H6: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
- H7: Displin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan deskriptif kuantitatif dengan metode analisis jalur, dimana ada dua variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) dan satu variabel terikat (kinerja karyawan) serta adanya variabel

intervening motivasi kerja). Software yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dengan skala likert 1 (satu) samapi dengan 5 (lima). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, yaitu

sample penelitian adalah seluruh dari populasi yang diambil sebagai sumber data. Jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu 102 karyawan Bukit Randu Hotel & Resort Lampung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.652
Disiplin Kerja	0.673

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Lingkungan Kerja	0.866	0.903
Disiplin Kerja	0.876	0.911
Motivasi Kerja	0.893	0.922
Kinerja Karyawan	0.870	0.907

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,6 sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji R-Squared (R²)

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan	0.736
Motivasi Kerja	0.723

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4. Pengaruh Langsung

Variabel		Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	
Lingkungan Kerja	→	Motivasi Kerja	0.137	0.047	2.946	0.003
Disiplin Kerja	→	Motivasi Kerja	0.764	0.049	15.533	0.000
Lingkungan Kerja	→	Kinerja Karyawan	0.192	0.067	2.869	0.004
Disiplin Kerja	→	Kinerja Karyawan	0.279	0.125	2.234	0.026
Motivasi Kerja	→	Kinerja Karyawan	0.478	0.115	4.170	0.000

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4 dapat jelaskan sebagai berikut: (1) Variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,003 < 0,05 dan t-value sebesar

Motivasi Kerja	0.704
Kinerja Karyawan	0.663

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE (*average variance extracted*) > 0,05. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai *R-Squared* sebesar 0,736 atau 73,6% yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan 26,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi. Kemudian motivasi kerja memiliki nilai *R-Squared* sebesar 0,723 atau 72,3% yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin, dan kinerja karyawan, sedangkan 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja.

2,946 > 1,98, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja: (2) Variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,000 <

0,05 dan t-value sebesar $15.533 > 1,98$, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; (3) Variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif sebesar $0,004 < 0,05$ dan t-value sebesar $2,869 > 1,98$, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif sebesar $0,026 <$

$0,05$ dan t-value sebesar $2.234 > 1,98$. artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-value sebesar $4.170 > 1,98$. artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Pengaruh Tidak langsung

Variabel	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.365	0.371	0.097	3.752
Disiplin Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.065	0.068	0.026	2.479

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5 dapat jelaskan sebagai berikut: 1) Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh positif sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-value sebesar $3,752 > 1,98$, artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja; (2) Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh positif sebesar $0,014 < 0,05$ dan t-value sebesar $2,479 > 1,98$, artinya disiplin kerja (x2) berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan pada karyawan Bukit Randu Hotel & Resort dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja bagi individu karyawan, hubungan kerja yang kurang baik antar *departement* dapat menurunkan semangat kerja. Oleh sebab itu, pihak perusahaan disarankan untuk dapat melakukan pendekatan antar sesama karyawan dengan cara melaksanakan kegiatan kebersamaan seperti dengan mengadakan *family gathering*, hal lain yang perlu menjadi perhatian pada lingkungan kerja secara fisik terkait

dengan situasi tempat seperti sirkulasi udara, cahaya penerangan ruang kerja, dan lain-lain.

Penelitian ini mendukung temuan riset yang dilakukan oleh Sadat *et al.* (2020) bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja yang dilakukan pada PT. Gas Negara Kantor Cabang Palembang. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan karyawan untuk bekerja. Lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan tentunya akan meningkatkan tenaga kerja menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Noor *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat karyawan lebih rajin dan disiplin. Ukurannya dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktunya sehingga terlihat bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan karyawan yang disiplin dan patuh terhadap segala aturan yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja secara positif dan signifikan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal

mungkin untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Salah satu upaya tersebut adalah dengan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan. Dengan memperhatikan aturan-aturan yang ada di perusahaan, maka karyawan akan mendapatkan output yang maksimal, sebaliknya jika pimpinan memiliki motivasi yang rendah maka ia akan bekerja menurut kemauannya sendiri dan tidak mematuhi aturan-aturan dalam perusahaan. Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa ketika motivasi kerja seorang karyawan meningkat dalam bentuk apapun, maka akan mendorong dirinya untuk lebih disiplin dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadyan (2016) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Bukit Randu Hotel & Resort dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang meliputi beberapa indikator seperti penerangan, suhu, kebisingan, tata ruang kantor dan udara segar, apabila tidak terpenuhi semua gangguan tersebut dapat menimbulkan permasalahan kesehatan pada karyawan yang berujung pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian Temessek (2009) menunjukkan bahwa dekorasi fungsional dan desain lingkungan tempat kerja pada akhirnya membantu meningkatkan pengalaman karyawan dan memerlukan kinerja yang lebih baik. Haynes (2008) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik termasuk ke dalam elemen nyata yang menentukan kemampuan seorang karyawan untuk terhubung dengan peran kerja mereka dan kualitas lingkungan kerja fisik dianggap berdampak pada bagaimana karyawan berperilaku, melakukan peran serta mereka. keadaan mental, fisik dan emosional (Seghal, 2012; Oyetunji, 2014).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Bukit Randu Hotel & Resort dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, seperti yang

diharapkan karyawan, motivasi kerja yang baik dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik, begitu pula dengan disiplin kerja yang terjaga, karyawan yang disiplin menunjukkan bahwa mereka memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaan, yang akan berdampak positif bagi organisasi, dan tentunya karyawan yang disiplin dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil kerja karyawan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dalam meningkatkan disiplin pegawai sebaiknya menggunakan tiga jenis disiplin, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Disiplin preventif ini bertujuan untuk mendorong pegawai memiliki disiplin pribadi yang tinggi agar tugas pimpinan tidak terlalu berat. Sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran. Tindakan ini untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut dengan memberikan hukuman atau tindakan pendisiplinan. Disiplin progresif adalah tindakan pendisiplinan yang diulangi dalam bentuk hukuman yang semakin berat (Arifai, 2018).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Hertati et al., 2020). Dari kedisiplinan pegawai akan muncul semangat kerja yang baik, karena kedisiplinan inilah yang membentuk karakter pegawai. Sehingga perusahaan dapat dengan mudah memberikan motivasi yang baik bagi karyawannya. Sehingga karyawannya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan optimal (Wirawan, 2015) produktivitas adalah rasio output terhadap input yang mengukur efektivitas dan efisiensi produksi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bukit Randu Hotel & Resort. Haerani et al., (2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi mental yang

mendorong seseorang untuk mencapai kinerja yang maksimal. Indikator motivasi yang pertama adalah insentif. Pendapatan merupakan faktor penting yang seringkali menjadi sorotan bagi para karyawan yang akan memulai bekerja pada sebuah perusahaan. Tingkat kesesuaian pendapatan dengan kesesuaian pekerjaan yang mereka lakukan akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

Penelitian ini mendukung pendapat Cong & Van (2013) yang menyatakan bahwa motivasi adalah sekumpulan faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai melaksanakan tugas utamanya. Motivasi dapat menjadi salah satu sarana yang paling penting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut fakta empiris bahwa motivasi dari segi finansial dapat menginspirasi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Selain itu, bekerja dengan terciptanya hubungan baik dari teman dan atasan akan meningkatkan kinerja yang efektif. Selanjutnya, adanya penghargaan dari atasan dan rekan kerja dapat mendorong seseorang untuk lebih meningkatkan usahanya dalam bekerja karena adanya pujian atau penghargaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk menuntut tindakan dengan tujuan tertentu. Ini bisa menjadi komponen penting, baik dalam pekerjaan, pendidikan, atau gaya hidup. Energi motivasi dapat menggerakkan pekerjaan apa pun dengan lebih mudah dan lebih cepat. Teori motivasi menurut Dal Forno & Merlone (2010) kerja biasanya dikaitkan dengan pembenaran, bukan kemampuan; yaitu, beberapa orang jika dibandingkan dengan orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Stimulus situasional, preferensi pribadi, dan juga interaksi dapat menentukan motivasi seseorang dalam mengejar tujuan yang diinginkan. Kecenderungan yang dihasilkan dapat berupa kombinasi dari beberapa insentif

yang didasarkan pada aktivitas, hasil, dan konsekuensi internal (evaluasi diri) dan eksternal, yang masing-masing diberi bobot menurut motif pribadi Barbuto & Story (2011). Terkadang bisa terjadi konflik antara niat awal dan tindakan yang diambil. Oleh karena itu menurut Farrell & Finkelstein (2011) keseimbangan yang tepat antara motivator intrinsik dan ekstrinsik akan membantu.

Sistem manajemen organisasi berkaitan dengan lingkungan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan nilai motivasi yang baik memiliki hubungan yang signifikan dengan. Malik *et al.*, (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik sangat penting dalam suatu organisasi dimana lingkungan kerja non fisik tanpa disadari dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ortega, (2006) menyatakan bahwa strategi kepemimpinan terkait dengan lingkungan dan strategi diferensiasi inovasi terkait dengan struktur, penyesuaian internal dan eksternal. Sementara itu, Imran (2012);, Kayabasa (2015);, Mutlub (2015);, Jayaweera (2015), menyatakan bahwa hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja. Gunaseelan *et al.*, (2013), memberikan kontribusi teoritis dengan mengembangkan model yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja nyata dengan standar kerja yang ditetapkan Asbari (2020). Salah satu faktor penting yang sangat mendukung terselenggaranya pelayanan kesehatan yang baik kepada masyarakat adalah faktor sumber daya manusia yaitu (tenaga medis/non medis) dalam suatu organisasi khususnya di Puskesmas.

Ada tiga hal yang menjadi fokus penelitian ini yaitu disiplin, dan motivasi, yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber

daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia berperan sebagai peranan penting dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Untuk itu keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya sasaran organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi sudah begitu modern.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi, termasuk kuantitas keluaran, kualitas keluaran, durasi keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif Asbari (2020). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama Santoso (2019). Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan efektif apabila didukung oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan pengaruh langsung dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja bagi individu karyawan, hubungan kerja yang kurang baik antar *departement* dapat menurunkan semangat kerja; (2) Motivasi kerja seorang karyawan meningkat dalam bentuk apapun, maka akan mendorong dirinya untuk lebih disiplin dalam bekerja; (3) Kinerja karyawan pada Bukit Randu Hotel & Resort dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik, apabila tidak terpenuhi semua gangguan lingkungan kerja dapat

menimbulkan permasalahan pada karyawan yang berujung pada penurunan kinerja karyawan; (4) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, karyawan yang disiplin tentu memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaan, dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil kerja karyawan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan; (5) Karyawan Bukit Randu Hotel & Resort menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tanpa motivasi maka e cara kinerja karyawan tersebut tidak akan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan.

Kesimpulan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Pada karyawan Bukit Randu Hotel & Resort menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja; (2) Disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Perusahaan Bukit Randu Hotel & Resort Lampung diharapkan dapat membuka saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta mendengarkan masukan dan ide dari karyawan, kemudian memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan kepada karyawan.

Untuk karyawan pada Bukit Randu Hotel & Resort Lampung diharapkan dapat menjaga disiplin kerja pribadi, seperti tepat waktu, mengatur tugas dengan baik, dan menghindari gangguan yang tidak perlu, kemudian berbicara secara terbuka dengan atasan dan rekan kerja jika menghadapi masalah atau memiliki saran.

Saran bagi penelitian berikutnya harus mempersiapkan waktu khusus mengingat terbatasnya waktu dalam menggali informasi karena aktifitas kerja para keryawan yang sangat sibuk, sehingga pengambilan beberapa data dirasa kurang maksimal dan bahkan tidak dapat diakses karena penulis tidak terkait management dan dapat mengganggu jalannya operasional kerja .

REFERENSI

- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70-80.
- Herienda, F., Ratnaningtyas, H., & Oktavia, R. C. D. (2022). The Effect of Training And Compensation on Employee Performance on The Implementing Directors of Controlling The Development of The Kemayoran Complex (DP3KK). *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 7(3): 317-324.
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala. *Metode Penelitian*. September, 1-4.
- Kamel, N. A. (2021). Role of Tour Guides in Tourism Promotion and Impact on Destination Image and Tourist Revisit Intention in Egypt: A PLS-SEM Model. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality (JAAUTH)*, 20(1), 78-110.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi Kerjasama Kelompok dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal Emba Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 982.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Magany, R. (2019). Modul Menyiapkan Layanan Akomodasi *Reception*. Jakarta: Erlangga.
- Nuris, N., & Yulia, E. R. (2018). Rancang Bangun Sistem Informasi Pelayanan Tamu Pada Hotel Rensa Jakarta. *EVOLUSI: Jurnal Sains dan Manajemen*, 6(1).
- Prasastono, N. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel muria semarang. *Jurnal Ilmiah Dinamika Kepariwisata*, 11(2).
- Putri, A. R., & Kristiutami, Y. P. (2016). Pelayanan Housekeeping Dalam Meningkatkan Tingkat Hunian Kamar Di Grandia Hotel Bandung. *Konferensi Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi*, 1(1).
- Ratnaningtyas, H., Nurbaeti., Asmaniaty, F., & Amrullah. (2022). Pengaruh People, Physical Evidence dan Process Terhadap Kunjungan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(2): 75-87.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Setiyadi, B. (2006). *Metode Penelitian untuk Pengajaran Bahasa Asing Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sudarwan, D. (2002). Menjadi Peneliti Kualitatif Rancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil

- Penelitian untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudharma, N. K. (2013). Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach. *Fakultas Manajemen Universitas Udayana*, 1590.
- Sujarweni, W. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulastri, N. (2009). Mekanisme Kerja *Reception* dalam meningkatkan pelayanan tamu di The Sunan Solo. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Tantyo, R. R. (2015). Fungsi *Head Front Office* Department dalam menunjang kinerja karyawan pada Hotel Travello Manado. Manado: Politeknik Negeri Manado.
- Taroreh, I. M. (2014). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST. Yoseph Di Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 99.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kerjasama Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. Program Manajemen Universitas Kristen, 193.
- Wibowo, A. (2020). Telaah Pustaka Oengaruh Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Surakarta: Universitas Muhammdiyah.
- Yudianto, S. (2014). Kontribusi kebijakan Operasi terhadap Efisiensi Energi (Studi Kasus pada X-O Batik Semarang). Semarang: Universitas Katolik Soegija Pranata.

BIODATA PENULIS

Hadori Rosadi Mahasiswa S2 Pariwisata Institut Pariwisata Trisakti.

Dr. Rahmat Ingkadijaya, M.M sebagai Dosen S2 Pariwisata Institut Pariwisata Trisakti.

Dr. Sri Mariati sebagai Dosen S2 Pariwisata Institut Pariwisata Trisakti.