

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (HOTEL THE ACACIA JAKARTA)

Tri Wulandari¹, Farida Farida², Titin Astuti³

¹Universitas Sahid, Jakarta, triw35031@gmail.com

²Universitas Sahid, Jakarta, farida@usahid.ac.id

³Universitas Sahid, Jakarta, titinastuti14@gmail.com

Email Korespondensi: farida@usahid.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Hotel The Acacia Jakarta adalah salah satu hotel bintang empat di Jakarta Pusat yang menyediakan fasilitas jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman, jasa pencucian pakaian, dan fasilitas lainnya seperti meeting room. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel The Acacia Jakarta. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 117 karyawan tetap dan sampel 53 responden yang didapat menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masing telah diuji coba dan memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian yang digunakan yaitu uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi sebesar 58% yang artinya bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sisanya 42% ditentukan oleh variabel lain diluar variabel-variabel penelitian

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Hotel

ABSTRACT

Quality human resources is one of the strengths of an organization to achieve the expected goals of the organization. Hotel The Acacia Jakarta is one of the four-star hotels in Central Jakarta that provides lodging services, food and beverage providers, laundry services, and other facilities such as meeting rooms. This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee performance at the Acacia Hotel Jakarta. The method used is quantitative descriptive analysis. The population in this study amounted to 117 employees and a sample of 53 respondents obtained using purposive sampling. Data collection techniques using questionnaires with likert scale, each of which has been tested and meet the requirements of validity and reliability. This study uses multiple linear regression analysis with tests used Are t test, F test and coefficient of determination test. The results of the study partially, work motivation has a significant effect on employee performance and work environment has a significant effect on employee performance. While simultaneously, work motivation and work environment together have a positive and significant effect on employee performance. Test coefficient of determination of 58% which means that the performance of employees can be explained by work motivation and work environment, the remaining 42% is determined by other variables outside the research variables

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Hotel

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusianya dan cara pengelolaannya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang bekerja disana untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek penting dalam upaya menghadapi persaingan di sektor perhotelan adalah penyediaan sumber daya manusia.

Hotel The Acacia Jakarta adalah salah satu hotel bintang empat di Jakarta Pusat yang menyediakan fasilitas jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman, jasa pencucian pakaian, dan fasilitas lainnya seperti meeting room. Hotel The Acacia Jakarta terletak di Jl. Kramat Raya No. 73-81, Jakarta Pusat. The Acacia Jakarta memiliki 207 kamar, 13 meeting room dan pool side yang juga digunakan untuk keperluan social event dengan venue terbuka. Aksebilitas yang juga mudah dijangkau karena terletak di Jakarta Pusat yang berdekatan dengan Kota Administrasi, Monumen Nasional, Stasiun Gambir dan Stasiun Senen menjadi faktor melakukan kegiatan bisnis. Hotel The Acacia Jakarta diharapkan memiliki sumber daya yang berkualitas karena hotel beroperasi pada sector jasa yang mengutamakan kualitas pelayanan.

Menurut Prayatna & Subudi (2016), sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor manusia. Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia yang diwujudkan melalui kinerja karyawan di perusahaan harus terus ditingkatkan. Jika kinerja karyawan baik, maka kinerjanya organisasinya juga bagus. Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan, menurut Sembiring (2020).

Menurut Hanim (2016) Pengungkapan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan dan didasarkan pada keterampilan dan pengalaman dan keseriusan serta waktu. Namun dalam upayanya menciptakan efisiensi karyawan di Hotel The Acacia Jakarta nampaknya masih banyak kendala sehingga menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi kurang ideal masih ada antara lain kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan, lingkungan kerja yang belum kondusif dan kinerja kerja yang cenderung menurun.

Motivasi kerja merupakan suatu proses memotivasi atau mendorong seseorang untuk bekerja guna mencapai suatu tujuan yang diharapkan, menurut Changgriawan (2017). Salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi karyawan dan lingkungan kerja. Pada variabel motivasi kerja, manajemen Hotel The Acacia Jakarta memberikan reward kepada karyawan seperti naik jabatan, tunjangan atau reward lainnya kepada setiap karyawan yang terpilih. Namun masih terdapat karyawan yang kurang mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Karyawan Hotel The Acacia Jakarta

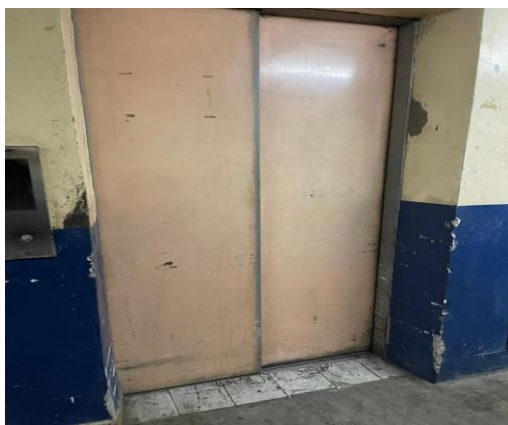
Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja (Perbulan)		Hari Kerja (Actual)	Hari Kerja (%)
		Individu (Hari)	Total (Hari)		
Januari	120	23	2.760	2.645	95,83
Februari	123	20	2.460	2.380	96,74
Maret	128	22	2.816	2.257	80,14
April	127	22	2.794	2.648	94,77

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja (Perbulan)		Hari Kerja (Actual)	Hari Kerja (%)
		Individu (Hari)	Total (Hari)		
Mei	132	23	3.036	2.990	98,48
Juni	137	23	3.151	3.077	97,65
Juli	130	22	2.860	2.678	93,63
Agustus	128	23	2.944	2.550	90,01
September	128	22	2.816	2.481	88,10
Oktober	129	22	2.838	2.687	94,67
November	127	22	2.794	2.494	89,26
Desember	136	23	3.128	2.883	92,16
Rata-Rata					92,62

Sumber: Hotel The Acacia Jakarta 2023, Diolah

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, dapat dilihat rata-rata persentase tingkat kehadiran karyawan di Hotel The Acacia Jakarta pada bulan Januari - Desember tahun 2023 sebesar 92,62%. Standar kehadiran yang ditetapkan oleh Hotel The Acacia Jakarta sebesar 100% walaupun hanya berbeda selisih 7,38%, kehadiran yang terjadi di Hotel The Acacia Jakarta belum mencapai target yang ditentukan perusahaan. Ini menandakan adanya gejala masalah dalam kehadiran karyawan yang dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta.

Berdasarkan wawancara awal dengan Human Resources Manager Hotel The Acacia Jakarta pada bulan Oktober tahun 2023 dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja di Hotel The Acacia Jakarta masih kurang, hal ini disebabkan karena masih adanya beberapa karyawan yang kurang antusias atau mempunyai kinerja yang kurang baik, salah satunya karena indikator fasilitas yang diberikan, karyawan tidak mendapatkan manfaat dari fasilitas lengkap yang memudahkan pekerjaan mereka. Fasilitas yang dimaksud antara lain lift karyawan yang tidak berfungsi dan lokasi penyimpanan karyawan yang tidak sesuai. Oleh karena itu, kita harus terus memberikan motivasi kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.



Gambar 1. Lift Karyawan tidak berfungsi

Sumber: Hotel The Acacia Jakarta



Gambar 2. Peralatan yang belum tersusun

Sumber: Hotel The Acacia Jakarta

Pada variabel lingkungan kerja hasil observasi, kondisi kerja di Hotel The Acacia Jakarta memiliki lingkungan kerja yang sangat cukup padat karena masing-masing departemen hanya memiliki ruangan yang tidak begitu besar dan beberapa ruangan kantor

belakang tidak ada batas ruangan dengan departemen lain seperti *Sales and Marketing*, *Accounting*, *Public Relation*, *Assistand Food&Beverage Manager* dan *Admin Food & Beverage* yang membuat karyawan tidak fokus dengan pekerjaannya karena terlalu banyak suara yang mengganggu. Begitu juga dengan pencerahan lampu yang kurang mendukung untuk ruangan yang sehari-hari dipakai untuk kerja para karyawan. Selain itu, terdapat indikator tataletak peralatan yang belum tersusun dengan baik.



Gambar 3. Ruang Sales & Marketing
Sumber: Hotel The Acacia Jakarta



Gambar 4. Ruang Accounting
Sumber: Hotel The Acacia Jakarta



Gambar 5. Ruang Public Relatin, Asst FB & FB Admin
Sumber: Hotel The Acacia Jakarta

Tabel 2. Data Keluhan Karyawan Hotel The Acacia Jakarta

No	Karyawan	Keluhan
1	Karyawan 1	Fasilitas yang diberikan tidak mendapatkan manfaat dari fasilitas lengkap yang memudahkan pekerjaan karyawan.
2	Karyawan 2	Pencerahan lampu yang kurang mendukung atau kurang baik yang berdampak pada aktivitas karyawan Hotel The Acacia Jakarta saat sedang bekerja.
3	Karyawan 3	Tataletak peralatan yang belum tersusun dengan baik, sehingga mengganggu karyawan saat bekerja.
4	Karyawan 3	Terlalu banyak suara yang mengganggu membuat karyawan tidak fokus pada saat bekerja.

Sumber: Hasil Keluhan Karyawan Hotel The Acacia Jakarta, 2023

Menurut Afandi (2018), motivasi dari sisi individual adalah suatu keinginan yang timbul dari diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong dalam melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan bisa mendapatkan hasil baik dan berkualitas.

Sutrisno (2019) menguraikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Mangkunegara (2017) menyatakan, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 6. Kerangka Pemikiran
Sumber: Konsep Penelitian oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran, hipotesa penelitian: “Diduga Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Acacia Jakarta”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan penyebaran kuesioner yang dibagikan pada 53 responden yang telah memiliki kriteria karyawan tetap dengan teknik purposive sampling. Data yang sudah dinyatakan valid dan reliabel melalui uji instrumen diolah menggunakan uji regresi linier berganda menggunakan statistik sederhana. Uji hipotesis secara simultan untuk variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja (Uji F) dan uji hipotesis secara parsial untuk variabel motivasi kerja lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Uji t).

1. Data Primer Data Primer pada penelitian ini adalah data tentang:

- Motivasi Kerja terdiri dari 18 pernyataan dan Lingkungan Kerja terdiri dari 24 pernyataan yang akan di isi oleh 53 karyawan Hotel The Acacia Jakarta, seperti:

karyawan tetap.

- Kinerja Karyawan yang terdiri dari 12 pernyataan yang akan diisi oleh 8 atasan per department yang akan menilai karyawan Hotel The Acacia Jakarta.
2. Data Sekunder Data Sekunder pada penelitian ini adalah data Tingkat Kehadiran Karyawan Hotel The Acacia Jakarta 2023, Foto-foto terkait Lingkungan Kerja dan Keluhan Karyawan Hotel The Acacia Jakarta 2023.

Teknik pengumpulan data penelitian ini didapatkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta dalam bentuk *google form* yang disebarakan kepada karyawan tetap Hotel The Acacia Jakarta.

Jawaban dari pernyataan Kuesioner mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menggunakan skala pengukuran yaitu dengan skala likert. Karyawan dan pimpinan diminta untuk memberikan penilaian dengan nilai skala terendah yaitu satu (sangat tidak baik) sampai nilai skala tertinggi yaitu lima (sangat baik).

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Hotel The Acacia Jakarta dengan jumlah 117 karyawan tetap.

2. Sampel Penelitian

Populasi di Hotel The Acacia Jakarta terlalu besar atau peneliti tidak dapat menjadikan semua populasi untuk menjadi bahan penelitian dan untuk mempermudah dalam mengolah data maka akan diambil sebagian populasi atau disebut juga dengan sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu dengan kriteria:

- Karyawan tetap

Sementara untuk sampelnya dapat dihitung menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan

Jika N sebanyak 117 dan e sebesar 10%, maka sampel yang diperlukan sebanyak:

$$n = \frac{117}{1 + 117(0,1)^2} = 53 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut, di dapat jumlah sampel dari penelitian ini sebesar 53 responden yang berasal dari karyawan Hotel The Acacia Jakarta yang terdiri dari karyawan di departemen:

Tabel 3. Departemen yang dijadikan sebagai Sampel

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Penilai Kinerja
1	<i>Accounting</i>	4 orang	Supervisor Accounting
2	<i>Front Office</i>	7 orang	Supervisor Front Office
3	<i>Housekeeping</i>	9 orang	Supervisor Housekeeping
4	<i>Engineering</i>	5 orang	Supervisor Engineering
5	<i>Food and Beverage Product</i>	8 orang	Supervisor F&B Product

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Penilai Kinerja
6	<i>Food and Beverage Service</i>	17 orang	Supervisor F&B Service
7	<i>Sales and Marketing</i>	2 orang	Supervisor S&M
8	<i>Human Resource Development</i>	1 orang	Supervisor HRD
	Total Karyawan	53 orang	

Sumber : Hotel The Acacia Jakarta

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 4. hasil keseluruhan penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja di Hotel The Acacia Jakarta dapat dilihat bahwa rerata keseluruhan sebesar 4,00 dari responden yang masuk kategori termotivasi. Adapun pernyataan pekerjaan saat ini sudah dikuasai dengan baik dengan rerata tertinggi sebesar 4,83 pada dimensi pekerjaan itu sendiri. Hal ini dapat diartikan bahwa responden menilai termotivasi dan berpendapat bahwa pekerjaan saat ini sudah dikuasai dengan baik, dengan keahlian dan keinginan karyawan Hotel The Acacia Jakarta.

Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Penelitian Karyawan Terhadap Motivasi Kerja di Hotel The Acacia Jakarta

No	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
1	Pekerjaan saat ini sudah dikuasai dengan baik	4,83	Sangat Termotivasi
2	Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya	3,77	Sangat Termotivasi
3	Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan keahlian	3,75	Sangat Termotivasi
4	Keinginan karyawan untuk dihargai atas hasil kerja (rekomendasi, kenaikan jabatan dan bonus)	4,47	Sangat Termotivasi
5	Keinginan karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	4,41	Sangat Termotivasi
6	Mendapatkan perhatian berupa pujian, ucapan dan terima kasih atas pekerjaan dan personal (keluarga)	4,40	Sangat Termotivasi
7	Mendapatkan perhatian berupa koreksi atau saran perbaikan kerja atas pekerjaan yang dilakukan	4,40	Sangat Termotivasi
8	Ruang kerja yang nyaman	4,05	Termotivasi
9	Diberikan kesempatan mengikuti acara kepanitanaan di lingkungan hotel	3,98	Termotivasi
10	Mendapatkan penghargaan atas prestasi / hasil kerja seperti materi dan non materi	3,90	Termotivasi
11	Peralatan kerja yang mendukung kinerja	3,86	Termotivasi
12	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	3,84	Termotivasi
13	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan posisi dan jabatan	3,83	Termotivasi
14	Fasilitas kerja yang ada dilakukan pembaruan menyesuaikan perkembangan	3,81	Termotivasi

No	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
15	Bayaran insentif seperti bonus dan komisi yang sudah sesuai dengan prestasi atau hasil kerja	3,73	Termotivasi
16	Mendapatkan fasilitas kerja yang lengkap	3,71	Termotivasi
17	Prestasi kerja sangat diapresiasi oleh perusahann	3,67	Termotivasi
18	Fasilitas kerja yang memadai/tidak rusak	3,66	Termotivasi
	Rerata Keseluruhan	4,00	Termotivasi

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2024

Adapun pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu fasilitas kerja yang memadai/tidak rusak sebesar 3,66 pada dimensi fasilitas kerja, dapat diartikan bahwa Hotel The Acacia Jakarta masih kurang memadai fasilitas kerja, disarankan pihak manajemen atau Hotel The Acacia Jakarta menetahui fasilitas seperti apa yang masih karyawan butuhkan atau menambah fasilitas yang sudah ada menjadi lebih banyak agar dapat membantu pekerjaan karyawan, seperti memperbaiki tempat penyimpanan menjadi lebih besar dan dapat menampung lebih banyak barang, serta memberikan perhatian khusus kepada lift atau elevator agar tidak mengalami kendala yang mengakibatkan terganggunya operasional karyawan yang bekerja.

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, untuk menjawab rumusan masalah “Bagaimana motivasi kerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta?” dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi kerja diperoleh rata-rata 4,12 yang dapat diartikan balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri di Hotel The Acacia Jakarta dengan kategori termotivasi.

Tabel 5. Hasil Rekapitulasi Penelitian Responden Terhadap Lingkungan Kerja di Hotel The Acacia Jakarta

No	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
1	Hubungan antar karyawan saling menghargai tanpa melihat status karyawan	4,73	Sangat Baik
2	Hubungan antar karyawan saling memberikan dukungan (bantuan dan pendapat) dalam bekerja	4,68	Sangat Baik
3	Lingkungan sekitar hotel sudah pemilihan warna yang tepat	4,49	Sangat Baik
4	Hubungan antar karyawan selalu dijaga dengan melakukan aktivitas kebersamaan (rekreasi bersama atau makan bersama kesuatu tempat	4,38	Sangat Baik
5	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai	4,21	Sangat Baik
6	Cahaya ditempat kerja sudah sesuai dan tidak menyilaukan mata	4,19	Baik
7	Pemilihan warna dalam ruang kerja sudah sesuai sehingga memberikan suasana kerja yang nyaman	4,19	Baik
8	Cahaya ditempat kerja menimbulkan kecerahan dan kondisi ruang kerja yang nyaman	4,17	Baik
9	Penerangan/cahaya ditempat kerja sudah memadai sehingga bisa membantu mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja	4,13	Baik

No	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
10	Lingkungan kerja dilengkapi peralatan peredam kebisingan	4,11	Baik
11	Peraturan kerja yang sesuai dengan undang-undang	4,09	Baik
12	Ruang/lingkungan kerja disediakan pengharum ruangan	4,07	Baik
13	Alat pendingin ruang kerja dilakukan perawatan secara terjadwal	4,06	Baik
14	Lingkungan kerja bebas dari suara bising mesin kerja	4,06	Baik
15	Tersedia tenaga keamanan dilingkungan kerja	4,02	Baik
16	Ruang kerja dilakukan pengecekan keharuman/bau dan peralatannya	4,00	Baik
17	Alat pendingin sudah memadai sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja	4,00	Baik
18	Hotel melakukan pewarnaan ulang disetiap lingkungan kerja	3,98	Baik
19	Ruang/lingkungan kerja didekorasi dengan hiasan yang memadai (bagus dan lengkap)	3,98	Baik
20	Ruang/lingkungan kerja tidak tercium bau kurang sedap	3,96	Baik
21	Tersedia peralatan dan perlengkapan keamanan untuk melakukan pekerjaan	3,96	Baik
22	Lingkungan kerja bebas dari kebisingan pembicaraan manusia (suara keras, suara musik)	3,92	Baik
23	Ruang/lingkungan kerja dihias dengan keindahan dan keserasian	3,92	Baik
24	Tata letak peralatan dan perlengkapan kerja tidak mengganggu aktivitas kerja	3,83	Baik
Rata-Rata Keseluruhan		4,13	Baik

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel 5 hasil keseluruhan penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja di Hotel The Acacia Jakarta dapat dilihat bahwa rerata keseluruhan sebesar 4,13 yang masuk kategori baik. Adapun pernyataan tertinggi yaitu yaitu hubungan antar karyawan saling menghargai tanpa melihat status karyawan sebesar 4,73 pada dimensi hubungan dengan rekan kerja menilai sangat baik dan berpendapat bahwa hubungan antar karyawan Hotel The Acacia Jakarta saling menghargai tanpa melihat status karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antar karyawan saling menghargai tanpa melihat status karyawan.

Adapun pernyataan terendah yaitu tata letak peralatan dan perlengkapan kerja tidak mengganggu aktivitas kerja sebesar 3,83 pada dimensi dekorasi dapat diartikan bahwa letak peralatan dan perlengkapan kerja masih mengganggu aktivitas kerja, oleh karena itu disarankan pihak manajemen atau pimpinan Hotel The Acacia Jakarta untuk memperhatikan posisi serta letak meja kerja, peletakkan komputer, pentingnya posisi telepon dan dan penataan file serapi mungkin.

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, untuk menjawab rumusan masalah “Bagaimana lingkungan kerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta?” dapat disimpulkan

bahwa pada variabel lingkungan kerja diperoleh rata-rata 4,13 yang dapat diartikan penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, pewarnaan, bau tidak sedap, dekorasi, keamanan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja di Hotel The Acacia Jakarta dengan kategori baik.

Tabel 6. Hasil Rekapitulasi Penilaian Atasan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Acacia Jakarta

No	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
1	Terjalannya komunikasi yang baik antara rekan kerja dengan atasan	4,79	Sangat Baik
2	Memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	4,72	Sangat Baik
3	Dapat bekerja secara team	4,68	Sangat Baik
4	Karyawan tepat/benar dalam melaksanakan tugas	4,39	Sangat Baik
5	Karyawan bekerja mengikuti standar operasional hotel	4,34	Sangat Baik
6	Karyawan memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas	4,34	Sangat Baik
7	Karyawan tekun dan teliti saat mengerjakan tugas	4,28	Sangat Baik
8	Karyawan mampu mengambil keputusan dengan baik	4,24	Sangat Baik
9	Karyawan memiliki keterampilan yang baik	4,18	Sangat Baik
10	Karyawan mampu mengejar target kerja	4,11	Baik
11	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan	4,00	Baik
12	Karyawan bersedia menambah jam kerja (lembur)	3,90	Baik
Rata-Rata Keseluruhan		4,33	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel 6. hasil keseluruhan penilaian atasan terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta bahwa rerata keseluruhan sebesar 4,33 dari atasan yang masuk kategori sangat baik. Adapun pernyataan dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,79 pada dimensi sikap kerja yaitu terjalannya komunikasi yang baik antara rekan kerja dengan atasan. Hal ini dapat diartikan bahwa terjalin hubungan komunikasi yang baik antara rekan kerja dengan atasan

Adapun pernyataan dengan rata-rata terendah pada karyawan bersedia menambah jam kerja (lembur) dengan rata-rata sebesar 3,90 pada dimensi kuantitas kerja, dapat diartikan bahwa karyawan kurang bersedia menambah jam kerja (lembur), oleh karena itu manajemen atau pimpinan Hotel The Acacia untuk menetapkan shift dan menambah staf di shift sibuk. Hal ini akan memastikan bahwa akan mengurangi atau menghilangkan kebutuhan akan lembur. Pihak Hotel juga harus menciptakan tujuan peforma bersama.

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, untuk menjawab rumusan masalah "Bagaimana kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta?" dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata 4,33 yang dapat diartikan karyawan menilai kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan kerja dan sikap kerja menilai di Hotel The Acacia Jakarta Sangat baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh

motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta (Y). Berikut merupakan tabel hasil analisis linier berganda:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.155	.142		22.200	<,001
	Rata-Rata X1	.146	.032	.463	4.555	<,001
	Rata-Rata X2	.148	.034	.438	4.312	<,001

a. Dependent Variable: Rata-Rata Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 29 (2024)

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 3,155 + 0,146X_1 + 0,148X_2 + 0,142$$

- Koefisien konstanta bernilai positif yaitu sebesar 3,155. Tanda positif dapat diartikan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 3,155 dengan kriteria cukup baik.
- Koefisien regresi motivasi kerja yaitu sebesar 0,146. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan jika variabel motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,146 satuan dengan asumsi motivasi kerja tetap.
- Koefisien regresi lingkungan kerja yaitu sebesar 0,148. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,148 satuan dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

Hasil Uji T (Parsial)

Untuk Mengetahui pengaruh signifikan secara sendiri (parsial) antara variabel motivasi kerja (X₁) dan variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada variabel independen menggunakan taraf signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.155	.142		22.200	<,001
	Rata-Rata X1	.146	.032	.463	4.555	<,001
	Rata-Rata X2	.148	.034	.438	4.312	<,001

a. Dependent Variable: Rata-Rata Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 29 (2024)

Hasilnya bahwa Variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi kerja (X₁)

$0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta. Hal ini terlihat dari signifikan lingkungan kerja (X_2) $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan Primandaru et al., (2018) dan Nuryasin et al., (2016) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji statistik F dalam penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Ghazali (2018).

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.800	2	.400	36.833	<.001 ^b
	Residual	.543	50	.011		
	Total	1.343	52			

a. Dependent Variable: Rata-Rata Y

b. Predictors: (Constant), Rata-Rata X2, Rata-Rata X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 29 (2024)

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan hasil pengujian simultan pada nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Hottel The Acacia Jakarta. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan Ningsih et al., (2022) dan Sembiring (2020) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,596. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 58%, sisanya sebesar 42% ditentukan variabel lain diluar variabel-variabel penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.580	.10419

a. Predictors: (Constant), Rata-Rata X2, Rata-Rata X1

b. Dependent Variable: Rata-Rata Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 29 (2024)

KESIMPULAN

Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri di Hotel The Acacia Jakarta dapat memotivasi karyawan. Lingkungan kerja yang ada dan tersedia dinilai baik oleh karyawan dan kinerja karyawan sangat baik menurut penilaian pimpinan. Variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta. Selain itu, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 58%, sisanya 42% ditentukan variabel lain. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan variabel lainnya seperti pengembangan karir, kepemimpinan, insentif, kompensasi dan lokasi kerja ataupun dengan metode penelitian dan periode penelitian yang berbeda yang dapat mempengaruhi memperjelas variabel kinerja karyawan sehingga hasilnya lebih akurat dan mempunyai cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zenafa Publishing.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*, 5(3), 1–7.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Nuryasin, I., Musadieq, M. Al, & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 52–60. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610/1993>
- Prayatna, A., & Subudi, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 252587.
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Bisma*, 12(2), 204. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7890>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.