

PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAMPUNG UBUD HOTEL

Putu Gede Denny Herlambang¹, Ni Ketut Sukanti², I Kadek Sara Mandiyasa³, Bagus Arya Wijaya⁴

¹²³ Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Indonesia

* Corresponding author: denny.herlambang@unr.ac.id

Abstrak: Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan tingkat kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Kesejahteraan adalah balas jasa secara material maupun non material untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja. Kedisiplinan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati SOP perusahaan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kampung Ubud Hotel. Jumlah sampel yang ditentukan dengan metode sampel jenuh adalah 35 responden. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data dianalisis uji asumsi klasik untuk model regresi dan uji regresi linear berganda sebagai pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tingkat kesejahteraan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Secara simultan tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampung Ubud Hotel.

Kata Kunci: tingkat kesejahteraan; lingkungan kerja; disiplin; kinerja

Abstract: The performance of an employee is individual, because each employee has different levels of ability in doing their job. Employee performance can be influenced by the level of well-being, work environment, and work discipline within the company. The level of well-being is material and non-material remuneration to improve the physical and mental condition of employees. The work environment is all physical conditions found in the workplace. The work discipline of a person at work can be seen from the awareness and willingness of a person to comply with company SOPs. The research objective was to determine the effect partially and simultaneously between the level of welfare, work environment, and work discipline simultaneously on employee performance at Kampung Ubud Hotel. The number of samples determined by the saturated sample method is 35 respondents. The research instrument was tested using validity and reliability tests. Data were analyzed by classical assumption test for regression model and multiple linear regression test as hypothesis testing. The results showed that partially the level of well-being has no effect on employee performance, but the physical work environment and work discipline have a significant positive effect on employee performance. Simultaneously the level of well-being, work environment, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at Kampung Ubud Hotel.

Keywords: Level well-being; work environment; discipline; performance

PENDAHULUAN

Perkembangan pariwisata khususnya bidang perhotelan sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) karena merekalah yang ikut serta menjalankan aktivitas perhotelan (Mustika, 2012). Karyawan sebagai SDM sangat perlu diperhitungkan dan diperhatikan untuk menjaga kestabilan suatu usaha, salah satu hal yang menjadi perhatian adalah tingkat kesejahteraan karyawan (Cao, Chen, & Song, 2013). Menurut (Ahmed & Uddin, 2012) berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan bergantung atas kinerja karyawannya, efisien kerja karyawan, jujur atau tidaknya seorang karyawan, serta ketekunan dan integritasnya sebagai karyawan. (dalam Rayadi, 2012) menambahkan ketika perusahaan tidak mampu mengelola karyawannya untuk sama-sama menjaga visi dan misi perusahaan, mempertahankan kinerja yang baik, profit yang diinginkan tercapai, maupun *going concern* perusahaan dikatakan sebagai perusahaan yang gagal. (Sinambela, 2012) menambahkan bahwa kinerja dapat berarti kemampuan seorang individu ketika harus menyelesaikan suatu tugas.

(Rivai, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kegiatan yang telah dilakukan oleh pegawai atau suatu unit organisasi. Untuk memenuhi ketiga hal tersebut manusia bergantung atas pendapatannya. (Saydam, 2008) menjelaskan karyawan digolongkan sejahtera jika pendapatan yang diperolehnya dapat memenuhi biaya minimum kebutuhan fisik karyawan itu. Peneliti telah melakukan observasi untuk mengetahui sejauh mana insentif yang diperoleh Kampung Ubud Hotel memenuhi tingkat kesejahteraan karyawan dan hasilnya karyawan Kampung Ubud Hotel kurang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan. Jumlah insentif finansial yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya cenderung berfluktuasi. Fluktuasi nilai insentif yang diterima karyawan ini berkaitan erat dengan fluktuasi jumlah pengunjung yang datang setiap bulannya, hal ini dapat dilihat pada Tabel Banyaknya Tamu yang Menginap pada Kampung Ubud Hotel.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan selain tingkat kesejahteraan dan lingkungan kerja fisik yaitu disiplin kerja. Menurut (Arsyenda, 2013) bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kedisiplinan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, seperti selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai dengan SOP, dan mentaati segala bentuk aturan yang dibuat oleh perusahaan.

Kampung Ubud Hotel merupakan salah satu usaha pelayanan jasa bagi wisatawan, yang beroperasi di Jalan Monkey Forest Ubud. Karyawan yang bekerja pada Kampung Ubud Hotel terdapat 35 karyawan yang sebagian besar karyawannya berasal daerah Ubud itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, fenomena yang terjadi yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan pada Kampung Ubud Hotel adalah kurang telitian karyawan ketika menyiapkan kamar bagi tamu yang akan datang. Ada karyawan yang lupa beberapa komponen-komponen yang ada di kamar tamu, seperti: sabun, sampo dan pasta gigi pada kamar

Kampung Ubud Hotel. Hal ini jelas menunjukkan kualitas kerja karyawan yang buruk.

Selain itu, pernah terjadi keteledoran dalam hal guest request (permintaan tamu). Pada *system room cleaning* (kebersihan kamar) pernah terlihat tidak rapi dalam hal kebersihan, seperti debu yang masih menempel pada celah-celah meja dan kerapian penataan spre. Pada fenomena ini terlihat bagaimana karyawan hotel kurang memilik efisiensi dan efektivitas kerja yang menunjukkan kuantitas kerja yang tidak baik.

Terakhir adanya permasalahan sedikit lebih kompleks karena kurangnya *team work*, *team work* merupakan salah satu faktor penting menunjukkan kinerja karyawan yang bekerja dalam bidang perhotelan, terjadi *miscommunication* antara front office dengan *housekeeping* adalah sebuah kesalahan yang cukup fatal dan menunjukkan kinerja yang sangat buruk. Contoh kurangnya komunikasi antara dua pihak tersebut adalah kejadian dimana kamar yang belum siap dijual, tercatat *open booking* karena kurangnya komunikasi antar karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya kerjasama yang dimiliki antar karyawan hotel.

Tabel 1
Banyaknya Tamu yang Menginap di Kampung Ubud Hotel Tahun 2018

| Bulan | Room | Banyaknya Tamu yang menginap | | | Total Tamu (orang) | Persentase Perkembangan Tamu yang menginap (%) |
|---------------|------|------------------------------|------------------|-----------|--|--|
| | | Asing (orang) | Domestik (orang) | | | |
| A | B | C | D | E = C + D | F = (Bulan sekarang-bulan lalu) : bulan lalu x 100 % | |
| Januari | 33 | 319 | 128 | 447 | 0 | |
| Pebruari | 33 | 308 | 132 | 440 | -1,57 | |
| Maret | 33 | 310 | 122 | 432 | -1,82 | |
| April | 33 | 214 | 189 | 403 | -6,71 | |
| Mei | 33 | 350 | 49 | 399 | -0,99 | |
| Juni | 33 | 268 | 118 | 386 | -3,26 | |
| Juli | 33 | 270 | 98 | 368 | -4,66 | |
| Agustus | 33 | 263 | 102 | 365 | -0,82 | |
| September | 33 | 219 | 135 | 354 | -3,01 | |
| Oktober | 33 | 294 | 53 | 347 | -1,98 | |
| Nopember | 33 | 198 | 142 | 340 | -2,02 | |
| Desember | 33 | 223 | 113 | 336 | -1,18 | |
| Jumlah | | 3236 | 1381 | 4617 | -28,01 | |
| | | Rata - Rata | | | -2,33 | |

Sumber: Kampung Ubud Hotel, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi tamu yang datang menginap setiap bulannya. Rata-rata tamu yang menginap sepanjang tahun 2018 adalah -2,33 hal ini menandakan terjadi penurunan jumlah tamu yang datang sepanjang tahun 2018. Pada Tabel 1 juga dijelaskan bahwa jumlah tamu tertinggi ada di Bulan Januari dan terendah di Bulan Desember.

Tabel 2
Banyaknya Tamu yang Menginap Pada Kampung Ubud Hotel Tahun 2019

| Bulan | Jumlah Kamar | Banyaknya Tamu yang menginap | | | Persentase Perkembangan Tamu yang menginap (%) |
|-------------|--------------|------------------------------|------------------|--------------------|--|
| | | Asing (orang) | Domestik (orang) | Total Tamu (orang) | |
| A | B | C | D | E = C + D | F = (Bulan sekarang-bulan lalu) : bulan lalu x 100 % |
| Januari | 33 | 290 | 156 | 446 | 0 |
| Pebruari | 33 | 310 | 145 | 455 | 0,02 |
| Maret | 33 | 306 | 132 | 438 | -0,03 |
| April | 33 | 289 | 143 | 432 | -0,01 |
| Mei | 33 | 280 | 167 | 447 | 0,03 |
| Juni | 33 | 305 | 198 | 503 | 0,13 |
| Juli | 33 | 304 | 200 | 504 | 0,00 |
| Agustus | 33 | 279 | 218 | 497 | -0,01 |
| September | 33 | 281 | 209 | 490 | -0,01 |
| Oktober | 33 | 280 | 211 | 491 | 0,00 |
| Nopember | 33 | 297 | 202 | 499 | 0,16 |
| Desember | 33 | 300 | 197 | 497 | -0,00 |
| Jumlah | | 3521 | 2178 | 5699 | 0,11 |
| Rata - Rata | | | | | 2,06 |

Sumber: Kampung Ubud Hotel, 2021

Pada Tabel 2 dipaparkan bahwa rata-rata tamu yang berkunjung pada Kampung Ubud Hotel sebesar 2.06 menunjukkan bahwa jumlah tamu di Tahun 2019 lebih tinggi dibandingkan rata-rata tamu berkunjung di Tahun 2018. Jumlah tamu tertinggi adalah pada Bulan Juni dan Juli yang merupakan periode libur anak-anak sekolah dan terendah jatuh pada Bulan April.

Tabel 3
Banyaknya Tamu yang Menginap Pada Kampung Ubud Hotel Tahun 2020

| Bulan | Jumlah Kamar | Banyaknya Tamu yang | | Total Tamu (orang) | Persentase Perkembangan Tamu yang menginap (%) |
|-------------|--------------|---------------------|------------------|--------------------|--|
| | | Asing (orang) | Domestik (orang) | | |
| A | B | C | D | E = C + D | F = (Bulan sekarang-bulan lalu) : bulan lalu x 100 % |
| Januari | 33 | 295 | 189 | 484 | 0 |
| Pebruari | 33 | 289 | 185 | 474 | -0,02 |
| Maret | 33 | 287 | 182 | 469 | -0,01 |
| April | 33 | 276 | 174 | 450 | -0,04 |
| Mei | 33 | 274 | 176 | 450 | 0 |
| Juni | 33 | 263 | 172 | 435 | -0,03 |
| Juli | 33 | 254 | 154 | 408 | -0,06 |
| Agustus | 33 | 232 | 155 | 387 | -0,05 |
| September | 33 | 221 | 124 | 345 | -0,11 |
| Oktober | 33 | 209 | 125 | 334 | -0,03 |
| Nopember | 33 | 287 | 129 | 416 | 0,25 |
| Desember | 33 | 245 | 110 | 355 | -0,15 |
| Jumlah | | 3132 | 1875 | 5007 | -0,26 |
| Rata - Rata | | | | | -5,19 |

Sumber: Kampung Ubud Hotel, 2021

Pada Tabel 3 menunjukkan rata-rata kedatangan tamu pada Tahun 2020 jauh lebih rendah dibandingkan dua tahun sebelumnya yaitu sebesar -5.19. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti hal ini dipicu adanya kondisi pandemi *Covid-19* yang menyebabkan menurunnya jumlah tamu yang datang. Kedatangan tamu terendah terjadi di Bulan Oktober dan terlihat masih cukup tinggi di awal tahun yaitu Bulan Januari dan Pebruari seperti yang kita ketahui pandemi mulai marak terjadi sejak bulan Maret tahun 2020.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung secara parsial tingkat kesejahteraan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kampung Ubud Hotel. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan memperoleh bukti empiris pengaruh tingkat kesejahteraan, disiplinakerja, danlingkungan kerja fisik terhadapkinerja karyawan pada Kampung Ubud Hotel secara simultan. Hipotesis yang dapat diuji pada penelitianainiaadalah sebagai berikut.

H₁: Didugaasecaraaparsial ada pengaruh positif dan signifikan dari tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di Kampung Ubud Hotel.

- H₂: Diduga secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Kampung Ubud Hotel.
- H₃: Diduga secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kampung Ubud Hotel.
- H₄: Diduga secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kampung Ubud Hotel

METODE PENELITIAN

Populasi yang didefinisikan oleh (Sugiyono, 2016) adalah generalisasi berisikan subjek maupun objek dengan karakteristik tertentu dan ditetapkan peneliti untuk dipelajari agar dapat menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di Kampung Ubud Hotel sejumlah 35 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 orang.

Untuk pengumpulan data menggunakan observasi mengenai aktivitas kerja karyawan. Peneliti juga melakukan wawancara secara langsung pada karyawan-karyawan perusahaan yang berkompeten yang berhubungan dengan penelitian, hal-hal yang difokuskan peneliti adalah mengenai keluhan karyawan selama bekerja, hal-hal yang berhubungan dengan keefektifan kinerja karyawan, sejarah perusahaan tempat bekerja, SOP jabatan dan juga aktivitas promosi di Kampung Ubud Hotel. Peneliti juga membagikan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* lima poin.

Pengumpulan data melalui dokumentasi juga dipilih oleh peneliti sebagai dokumen pencatatan data yang sudah ada dalam dokumen-dokumen perusahaan yaitu di Kampung Ubud Hotel. Kepustakaan juga dipilih sebagai pengumpulan data dengan cara membaca literatur yang ada di perpustakaan untuk selanjutnya mencatat hal-hal yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diambil dalam penelitian ini.

Sebelum melakukan teknik analisis data, diadakannya uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah uji instrumen penelitian, data yang dikumpulkan dapat diolah dengan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Hasil ujiavaliditas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Item Pernyataan | Pearson Correlation | Keterangan |
|--|------------------|---------------------|------------|
| Tingkat Kesejahteraan (X ₁) | X _{1.1} | 0,616 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,617 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,572 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,677 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,767 | Valid |
| | X _{1.6} | 0,689 | Valid |
| Lingkungan Kerja Fisik (X ₂) | X _{2.1} | 0,663 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,649 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,448 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,504 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,659 | Valid |
| | X _{2.6} | 0,723 | Valid |
| | X _{2.7} | 0,730 | Valid |
| | X _{2.8} | 0,559 | Valid |
| Disiplin Kerja (X ₃) | X _{3.1} | 0,396 | Valid |
| | X _{3.2} | 0,477 | Valid |
| | X _{3.3} | 0,663 | Valid |
| | X _{3.4} | 0,548 | Valid |
| | X _{3.5} | 0,500 | Valid |
| | X _{3.6} | 0,608 | Valid |
| | X _{3.7} | 0,487 | Valid |
| | X _{3.8} | 0,753 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y ₁ | 0,611 | Valid |
| | Y ₂ | 0,607 | Valid |
| | Y ₃ | 0,749 | Valid |
| | Y ₄ | 0,615 | Valid |
| | Y ₅ | 0,510 | Valid |
| | Y ₆ | 0,620 | Valid |
| | Y ₇ | 0,631 | Valid |
| | Y ₈ | 0,696 | Valid |

Sumber: Olah data SPSS 20.0 for Windows, 2021

Hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai reliabel jika criteria masing-masing variabel memiliki *Croanbach's Alpha* > 0,60. Tabel 5 menyajikan hasil uji reliabel

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Croanbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------------------|-------------------|------------|
| TingkataKesejahteraan (X_1) | 0,763 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja Fisik (X_2) | 0,752 | Reliabel |
| Displin Kerja (X_3) | 0,730 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,755 | Reliabel |

Sumber: Olah data SPSS 20.0 for Windows, 2021

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh model regresi terbaik, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Predicted Value |
|--------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters* | Mean | 32,8571429 |
| | Std. Deviation | 3,44405078 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,138 |
| | Positive | 0,098 |
| | Negative | -0,138 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0,814 |
| Asymp. Sig (2-tailed) | | 0,522 |

Sumber: Olah data SPSS 20.0 for Windows, 2021

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* memperoleh nilai *Asymp. aSig. a (2-tailed)* sebesar 0.522 dan nilai ini lebih besar dari *level of signifikan* yaitu 5 persen (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Hasil uji pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

| | Collinearity Statistics | |
|----------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Tingkat Kesejahteraan (X_1) | 0,533 | 1,875 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X_2) | 0,480 | 2,082 |
| Disiplin Kerja (X_3) | 0,471 | 2,122 |

Sumber: Olah data SPSS 20.0 for Windows, 2021

Berdasarkan Tabel 7 nilai *tolerance* untuk seluruh variabel bebas di atas 0.1 (10%) dan nilai VIF untuk seluruh variabel di bawah 10 hal ini berarti tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2016).

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser* dengan melihat tingkat signifikansi. Jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 maka model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 0,740 | 3,208 | | 0,231 | 0,819 |
| Tingkat Kesejahteraan (X_1) | 0,267 | 0,151 | 0,201 | 1,733 | 0,886 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X_2) | 0,478 | 0,111 | 0,517 | 4,324 | 0,900 |
| Disiplin Kerja (X_3) | 0,318 | 0,135 | 0,284 | 2,351 | 0,725 |

Sumber: Olah data SPSS 20.0 for Windows, 2021

Berdasarkan Tabel 8 hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan nilai probabilitas signifikansi tingkat kesejahteraan (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), disiplin kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda selain untuk mengukur kekuatan hubungan, analisis linier berganda juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dan dependen. Metode analisis regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel Dependen yaitu intensi untuk keluar (Y) dan variabel Independen ikatan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan menggunakan bantuan *software SPSS 20*.

Tabel 9
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 0,740 | 3,208 | | 0,231 | 0,819 |
| Tingkat Kesejahteraan (X_1) | 0,267 | 0,151 | 0,201 | 1,733 | 0,886 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X_2) | 0,478 | 0,111 | 0,517 | 4,324 | 0,900 |
| Disiplin Kerja (X_3) | 0,318 | 0,135 | 0,284 | 2,351 | 0,725 |

Sumber: Olah data SPSS 20.0 for Windows, 2021

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 9 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.740 + 0.267X_1 + 0.478X_2 + 0.318X_3 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

$\alpha = 0.740$ artinya: nilai koefisien konstanta sebesar 0.740 menunjukkan bahwa jika nilai variabel X_1 , X_2 dan X_3 sebesar nol, maka nilai dari Y adalah 0.740.

$\beta X_1 = 0.267$ artinya: jika nilai tingkat kesejahteraan karyawan meningkat sebesar 0,267 maka kinerja karyawan naik sebesar 26.7%.

$\beta X_2 = 0.478$ artinya: jika nilai lingkungan kerja fisik karyawan meningkat sebesar 0,478 maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 47.8%.

$\beta X_3 = 0.318$ artinya: jika nilai disiplin kerja karyawan meningkat sebesar 0,318 maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 31.8%.

4. Analisis Determinasi (R^2)

Untuk memperoleh presentase atau kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2).

Tabel 10
Hasil Analisis Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|------------------------|
| 1 | 0,887 ^a | 0,787 | 0.767 | 1,857509 |

Sumber: Olah data SPSS 20.0 for Windows, 2021

Berdasarkan Tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,767. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja mampu menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,7 persen dan sisanya 23.3 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain di luar model penelitian.

5. Analisis Statistik Uji t (*t-test*)

Uji ini digunakan untuk membuktikan bahwa apakah Ikatan Kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh pada Intensi untuk Keluar.

Tabel 11
Uji Signifikan Parsial (*t-test*)

| Variabel | t hitung | Sig. |
|------------------------|----------|-------|
| Tingkat Kesejahteraan | 1,773 | 0,086 |
| Lingkungan Kerja Fisik | 4,234 | 0,000 |
| Disiplin Kerja | 2,351 | 0,025 |

Sumber: Olah data SPSS 20.0 for Windows, 2021

Berdasarkan Tabel 11 di atas dapat dijelaskan bahwa t_1 hitung sebesar 1.773 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.688 dengan tingkat signifikansi $0,086 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa pengaruh signifikan secara parsial antara tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada Kampung Ubud Hotel. Nilai t_2 hitung (4.234) $> t_{tabel}$ (1.688), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kampung Ubud Hotel. Nilai t_3 hitung sebesar 2.351 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.688 dengan tingkat signifikansi $0,086 < 0,05$, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang menandakan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kampung Ubud Hotel.

6. Analisis Statistik Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (Sugiyono, 2017:142). Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik F (*F-test*) dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12
Hasil Uji Signifikan Simultan (*F-test*)

| Model | F | Sig. |
|-----------------------------|--------|-------------------|
| 1 Regression Residual Total | 38.234 | .000 ^a |

a. Dependent Variable Y: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Olah data SPSS 20.0 for Windows, 2021

Tabel 12 dapat diketahui F_{hitung} (38.234) $> F_{tabel}$ (3.32) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan antara tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kampung Ubud Hotel.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini tingkat kesejahteraan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fajar, Remmang, & Menne, 2019). Karyawan yang bekerja di Kampung Ubud Hotel merasa tingkat kesejahteraan yang diberikan kurang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini tercermin dari distribusi jawaban yang diberikan responden atas kuesioner dimana pernyataan mengenai

gaji yang diberikan sesuai kebutuhan ekonomi memiliki skor yang rendah. Dapat disimpulkan bahwa gaji yang merupakan cerminan tingkat kesejahteraan dianggap kurang memenuhi kebutuhan ekonomi sehingga faktor ini tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan Kampung Ubud Hotel.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Apabila seorang individu bekerja pada lingkungan kerja fisik yang sehat dan aman tentunya akan membawa dampak positif bagi hasil kerja individu bersangkutan. Maka dari itu lingkungan kerja fisik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal-hal yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik berupa keadaan tempat kerja, keadaan tempat kerja yang dapat terlihat kasat mata dan dirasa nyaman dan tenang mempengaruhi emosional karyawan secara langsung dan tidak langsung sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasa lebih semangat untuk bekerja karena timbulnya aura positif dari lingkungan yang aman dan nyaman tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan pada Kampung Ubud Hotel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan menawarkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja, karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan baik secara efektif dan efisien serta sesuai dengan waktu yang ditentukan. Perusahaan memperhatikan penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, dan musik, kebersihan dan keamanan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan diberikan lingkungan kerja yang baik yang meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja lebih giat yang pada akhirnya meningkatkan kinerja masing-masing karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Mahardiani & Pradhanawati, 2013) serta (Udiani & Adnyani, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan disiplin seorang karyawan akan mampu mencapai hasil kerja maksimal dan berkualitas. Disiplin kerja yang baik terlihat dari kesadaran karyawan ketika adanya peraturan perusahaan dan secara sukarela mengikutinya serta ada perasaan bertanggung jawab karyawan akan tugas yang telah menjadi kewajiban masing-masing karyawan. Karyawan yang memiliki rasa disiplin yang baik artinya karyawan tersebut bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diembannya, hal tersebut secara tidak langsung mendorong gairah dan motivasi kerja karyawan, sehingga kinerjanya semakin efektif dan efisien.

Para karyawan yang bekerja pada Kampung Ubud Hotel mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dan tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasannya langsung. Pekerjaan yang berhubungan dengan pihak ketiga (tamu hotel) membuat karyawan lebih berhati-hati dan taat kepada aturan yang berlaku. Tingkat disiplin yang tinggi yang dimiliki masing-masing karyawan ini meningkatkan kinerja karyawan, semakin tinggi kedisiplinan yang ditunjukkan maka semakin efektif dan efisien kinerja yang dapat dicapai. Penelitian yang dilakukan (Darmawan & Sukaja, 2017) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan akan membuat karyawan bersemangat melakukan tugas-tugasnya. Dengan semangat tersebut karyawan tentunya akan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman (kondusif) bagi tiap karyawan akan menciptakan aura positif saat para karyawan menyelesaikan pekerjaannya, dan itu berdampak pada kinerja karyawan pada akhirnya, maka dari itu perusahaan sebaiknya berusaha menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik dan kondusif. Dengan demikian karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dan timbul gairah untuk bekerja lebih baik lagi. Demikian halnya dengan disiplin kerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik secara sukarela mencerminkan sikap bertanggung jawab setiap karyawan itu sendiri. Dengan disiplin yang timbul dari keinginan sendiri karyawan akan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya tanpa suruhan maupun pengawasan, karyawan yang disiplin otomatis akan mengikuti norma dan aturan yang ada di perusahaan. Hal tersebut yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Secara simultan tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan yang memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawannya dan memperhatikan kenyamanan tempat bekerja karyawannya secara tidak langsung mempengaruhi internal seorang karyawan, dari hal-hal internal itu, membuat karyawan memiliki disiplin kerja untuk mentaati aturan-aturan perusahaan dan juga menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu sesuai standar. Apabila ketiga hal ini berjalan beriringan maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

- 1) Tingkat kesejahteraan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan Kampung Ubud Hotel merasa upah yang diberikan belum cukup memenuhi kebutuhan hidupnya hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dimana pernyataan mengenai gaji yang diberikan sesuai kebutuhan ekonomi memiliki skor terendah.
- 2) Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang disediakan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik.
- 4) Tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat kesejahteraan yang diterima oleh karyawan, semakin baik lingkungan kerja fisik yang disediakan oleh perusahaan, dan semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai pelengkap hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki nilai paling kecil mengenai pewarnaan ruangan dan tata letak ruangan maka dari itu Kampung Ubud Hotel disarankan untuk memperbaiki pewarnaan dan penataan ruangan kerja agar nantinya dapat menunjang penyelesaian pekerjaan karyawan.
- 2) Pada variabel disiplin kerja yang harus diperhatikan oleh Kampung Ubud Hotel adalah absensi karyawan karena hal ini digunakan untuk menilai ketepatan waktu saat masuk jam kerja, ketepatan waktu istirahat sesuai dengan peraturan, dan ketepatan waktu saat jam pulang kantor sesuai dengan peraturan
- 3) Pada variabel kinerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh Kampung Ubud Hotel adalah kualitas dan kuantitas kerja karyawan, kerjasama antar karyawan apakah sudah berjalan dengan baik, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh narasumber yang telah membantu memberikan informasi yang diperlukan terkait penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pemilik swalayan Berastagi Kota

Medan, dinas pertanian, badan pusat statistik, seluruh instansi/lembaga atau pihak yang telah membantu menyelesaikan tulisan ini.

REFERENSI

- Ahmed, S., & Uddin, N. (2012). Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank. *ASA University Review*, 6(2).
- Arsyenda, Y. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS (studi kasus: BAPPEDA kota Malang). *Jurnal Ilmiah. Malang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Brawijaya*.
- Cao, Z., Chen, J., & Song, Y. (2013). Does Total Rewards Reduce the Core Employees' Turnover Intention? *International Journal of Business and Management*, 8(20), 62.
- Rayadi, S. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja karyawan dan Perusahaan di Kalbar. *Panca Bakti. Pontianak*.
- Darmawan, A. A. P., & Sukaja, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Alami Kreasi Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 3(1), 50-55.
- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 21-27.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan outsourcing pada pt. Bank jateng cabang koordinator dan cabang pembantu wilayah kota semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).
- Mustika, I. K. (2012). Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Pengaruhnya Terhadap Intent to Leave Karyawan pada Industri Jasa Perhotelan di Kabupaten Badung dan Kota Denpasar. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 1-24.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.

Saydam, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa.

Sedarmayanti, 2004, *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)*, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, CV.

Udiani, K., & Adnyani, D. G. S. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bintang Bali Indah Di Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 4(1), 18-24.