



PENGARUH TEKANAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BEDROCK HOTEL KUTA BALI

Abstract

Diva Marsha

 “Studi Manajemen Perhotelan,
 Departemen Pariwisata, Universitas
 Negeri Padang”
divamarsha199@gmail.com

Violintikha Harmawan

 “Studi Manajemen Perhotelan,
 Departemen Pariwisata, Universitas
 Negeri Padang”
violinharmawan@fpp.unp.ac.id

Latar belakang masalah penelitian ini terdapat pada tekanan kerja dan lingkungan kerja di Bedrock Hotel Kuta Bali yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh tekanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bedrock Hotel Kuta Bali. Penelitian ini digolongkan kepada penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode kuantitatif asosiatif kausal untuk mengetahui hubungan tekanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini diraih melalui instrument penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada 57 responden . Analisis hipotesis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.00. terdapat pengaruh antara tekanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,258 atau 25,8% sedangkan 74,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi dengan linear berganda yang menunjukkan bahwa nilai F hitung 10,717 dengan F tabel 3.17 sehingga F hitung > Ftabel dan sig 0,00 yaitu <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tekanan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Tekanan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The background of this research problem lies in the work pressure and work environment at Bedrock Hotel Kuta Bali which affect employee performance. The purpose of this study is to analyze the influence of work pressure and work environment on employee performance at Bedrock Hotel Kuta Bali. This study is categorized as descriptive quantitative research with an associative causal quantitative method to determine the relationship between work pressure and work environment on employee performance. The data for this research was obtained through a research instrument in the form of a questionnaire distributed to 57 respondents. The hypothesis analysis of this research used multiple linear regression tests with the help of SPSS version 25.00. There is an influence between work pressure and work environment on employee performance with an Adjusted R Square value of 0.258 or 25.8% while 74.2% is influenced by other variables that were not examined in this study. Hypothesis testing in this study used multiple linear regression which shows that the calculated F value is 10.717 with a table F value of 3.17, thus the calculated F > table F and sig 0.00 which is <0.05. This indicates that the work pressure variable (X1) and the work environment variable (X2) together have a significant effect on the employee performance variable (Y).

Keywords : work pressure, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Industri pariwisata menjadi salah satu komponen utama yang berkontribusi signifikan terhadap perkembangan perekonomian, terutama di daerah tujuan wisata seperti Bali. Bali dikenal sebagai destinasi wisata yang menarik, dan industri perhotelan di Bali berperan signifikan dalam menyediakan layanan terbaik bagi para wisatawan. Menurut (Moha & Loindong, 2016) mengatakan hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman, dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus. Bedrock Hotel Kuta Bali merupakan salah satu hotel Bintang 4 yang berada di Kuta. Bedrock Hotel Kuta Bali memiliki visi misi yaitu menjadi salah satu hotel paling terkemuka dan menjadikan Perusahaan berkembang dalam pelayanan dan jasa yang dapat mencapai kepuasan pelanggan. Menurut visi misi Bedrock Hotel terlihat jelas adanya keinginan dalam membangun kinerja karyawan yang berkualitas karena pelayanan yang baik bersumber dari SDM yang berada pada Perusahaan yang baik pula. Karyawan Bedrock Hotel Kuta Bali banyak menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada pelaksanaan untuk menghasilkan prestasi yang meningkat pada hotel, hotel memerlukan karyawan yang baik dan memadai secara kuantitatif maupun kualitatif, untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Apabila hal tersebut mampu memenuhi maka pihak hotel bisa mendapatkan keuntungan yang maksimal. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan kontribusi nyata berupa prestasi kerja dari para karyawan. Salah satu langkah prestasi tersebut adalah melalui kinerja karyawan. Apabila menunjukkan rendahnya kinerja maka akan hotel akan kesulitan untuk merealisasikan target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila karyawan menunjukkan kinerja yang optimal, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud dengan lebih efektif dan efisien.

Didalam penelitian (Kumara & Utama, 2016) bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu, efektif, dan efisien, berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh pimpinan. Pendapat lain seperti (Wartono, 2017) menyatakan kinerja karyawan yaitu sebagai hasil usaha yang diperoleh oleh individu atau tim, yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pra-interview pada Bedrock Hotel Kuta Bali, ditemukan adanya keluhan dari tamu terkait kenyamanan selama menginap di Bedrock Hotel Kuta Bali. Selain itu, terdapat pula keluhan tamu yang merasa kecewa terhadap kurang bersihnya peralatan ada di kamar seperti handuk, keset yang tidak ditukar. Apabila permasalahan ini terus-menerus terjadi, maka dapat berakibat pada penurunan jumlah kunjungan tamu yang pada akhirnya berdampak pada Revenue yang diperoleh oleh hotel. Pengalaman dan penilaian positif tamu terhadap kualitas layanan akan mendapat nilai positif terhadap kualitas layanan akan mendorong tamu untuk Kembali menginap dan menggunakan Kembali pelayanan yang dibutuhkan di waktu lainnya, maka hal ini diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang mana tentunya akan mengurangi tekanan kerja yang dialami oleh pekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Rasmi, 2022) tekanan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan tekanan kerja cenderung menyebabkan penurunan kerja karyawan. Berdasarkan pra-interview, peneliti menemukan bahwa tekanan kerja di Bedrock Hotel Kuta Bali disebabkan oleh meningkatnya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Salah satu faktor yang memengaruhi adalah kondisi fasilitas hotel yang semakin tua, sementara perawatannya tergolong minim. Hal ini menyebabkan karyawan harus menangani perbaikan peralatan secara terus-menerus tanpa adanya pembaruan fasilitas atau perlengkapan yang memadai. Temuan ini menekankan perlu adanya perbaikan yang lebih mendalam terhadap fasilitas yang diberikan kepada tamu maupun kepada karyawan di Bedrock Hotel Kuta Bali.

Selain tekanan kerja, menurut pendapat (Abdullah, 2020) lingkungan kerja juga memiliki peranan signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif, mencakup fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari pihak manajemen, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat memicu ketidakpuasan karyawan dan menurunkan kinerja mereka. Sebagai bentuk menjaga kinerja karyawan yang baik, pihak Bedrock Hotel Kuta Bali memfasilitasi para karyawan dengan adanya loker sebagai tempat menaruh barang serta bersantai pada saat jam istirahat. Berdasarkan pra-interview pada beberapa karyawan Bedrock Hotel Kuta Bali mengatakan bahwa loker yang digunakan untuk beristirahat terasa kurang nyaman karena kurangnya sirkulasi udara sehingga memiliki udara yang panas dan bau yang kurang enak. Selain permasalahan yang ada pada Bedrock Hotel Kuta Bali, fasilitas juga merupakan faktor pendukung dari lingkungan kerja yang baik. Keterbatasan fasilitas yang dimiliki pada Bedrock Hotel Kuta Bali membuat terhambatnya produktivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal berpotensi menimbulkan dampak negatif yang signifikan terhadap keseluruhan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi investasi strategis yang krusial bagi keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang sebuah organisasi. Penelitian sebelumnya mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara tekanan kerja dan kinerja karyawan di industri perhotelan. Penelitian sebelumnya mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara tekanan kerja dan kinerja karyawan di industri perhotelan. Sebagai contoh, penelitian di Harris Hotel Seminyak Bali menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bedrock Hotel Kuta Bali. Di sisi lain, penelitian (Abdullah, 2020) menyatakan bahwa stres kerja dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, penting untuk mengkaji interaksi antara tekanan kerja dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Bedrock Hotel Kuta Bali. Dengan pemahaman yang lebih mendalam, manajemen hotel dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang dicapai, jenis penelitian ini digolongkan kepada penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal dengan menggunakan total sampling. (Sahir, S. H., 2022) menyatakan bahwa, metode kuantitatif asosiatif kausal adalah pendekatan yang menentukan dua atau lebih variabel, dimana salah satu variabel berfungsi sebagai variabel independen (penyebab) sedangkan yang lainnya sebagai variabel dependen (akibat). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh antara tekanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bedrock Hotel Kuta Bali. Penelitian dilakukan dengan melibatkan sebanyak 57 responden, dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 25.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Persyaratan Analisis

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.00 menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, yang diterapkan pada variabel tekanan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kriteria pengujian ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (p -value), di mana distribusi data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas selengkapnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55182696
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.068
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25.00 (2025)

b) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independent pada model regresi yang baik idealnya tidak menunjukkan korelasi di antara variabel independent. Hal tersebut dapat mengganggu validitas hasil analisis Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.00. Adapun hasil dari multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

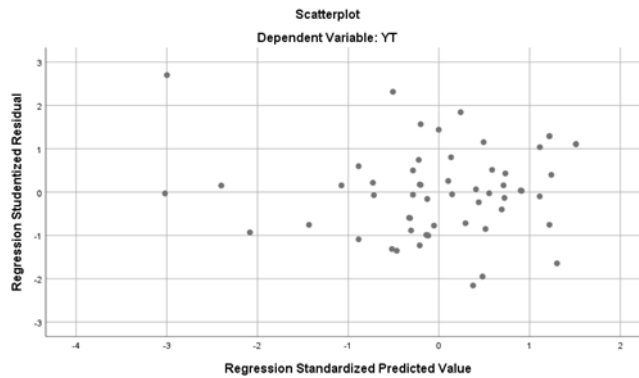
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.485	3.393		9.869	.000		
X1.T	.023	.064	.042	.367	.715	.996	1.004
X2.T	.423	.091	.534	4.629	.000	.996	1.004

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25.00 Menghasilkan (2025)

Pada table diatas, dapat dilihat nilai tolerance sebesar 0.996 dimana taraf dignifikasi tolerance ialah 0.10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, serta berdasarkan tabel diatas nilai VIF sebesar 1.004 dimana taraf signifikansi VIF ialah < 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan apakah terdapat ketidak samaan varian pada residual dalam model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.00 dengan cara metode scatterplot, yaitu nilai prediksi ZPRED terhadap residual SRESID. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas, dapat dilihat dengan pola pada grafik dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji Heterosketatisitas

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25.00 Menghasilkan (2025)

2. Uji Hipotesis

a) Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi digunakan agar mengetahui seberapa besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi. Sementara itu, sisa proporsi lainnya dijelaskan oleh variable lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, Adapun hasil pengujian disajikan pada table berikut ini:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.258	3.61700

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25.00 Menghasilkan (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai adjusted R square (R²) sebesar 0,258. Hal ini berarti variabel X1 (Tekanan Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) secara garis besar mampu menjelaskan pengaruh (kinerja karyawan) Y sebesar 25,8% sisanya yaitu 74,2% dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b) Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Pada analisis tersebut diterapkan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tekanan kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). hasil pengujian regresi linear berganda yang dihasilkan dari penelitian ini dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Regresi Berganda ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.411	2	140.205	10.717	.000 ^b
	Residual	706.467	54	13.083		
	Total	986.877	56			

Berdasarkan hasil uji anova diperoleh nilai F hitung 10,717 dengan nilai F tabel 3.17 karena F hitung > F tabel dan tingkat sig 0,00 yaitu <0,05 diperoleh H3 dinyatakan diterima. Dengan demikian variabel tekanan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara stimultan berpengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33.485	3.393		9.869	.000
	X1.T	.023	.064	.042	.367	.715
	X2.T	.423	.091	.534	4.629	.000

a. Dependent Variable: YT

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25.00 Menghasilkan (2025)

Hasil analisis data menggunakan SPSS, menunjukkan hasil variabel tekanan kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,023 dengan nilai t-hitung 0,367 dan t-tabel sebesar 2,005, karena t-hitung lebih kecil dari pada t-tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,715 melebihi batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja (X_1) tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan ini menunjukkan bahwa tingkat tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memberikan dampak yang berarti terhadap pencapaian kinerja mereka. sebaliknya, variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,423 nilai t-hitung 4,629 dan nilai signifikansi sebesar 0,00, karena t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi berada dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,423.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, pembahasan dalam bagian ini akan menguraikan mengenai variabel tekanan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, serta hubungan antara variabel tekanan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel independen, yakni tekanan kerja dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Namun demikian, berdasarkan hasil uji secara parsial, hanya variabel lingkungan kerja yang terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan lebih lanjut mengenai pengaruh masing-masing variabel disajikan dalam uraian berikut:

1. Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dari 57 responden menggunakan program SPSS versi 25.00, diketahui bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik, dengan presentase sebesar 87,01%. Hasil ini mencerminkan penilaian karyawan terhadap beberapa aspek kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan kualitas yang dinilai sangat baik, karyawan menunjukkan ketelitian, kecermatan, dan hasil kerja yang sesuai dengan standar Bedrock Hotel Kuta Bali. Kuantitas yang tinggi menunjukkan bahwa Keandalan karyawan dalam menyelesaikan secara optimal dan tepat waktu. Tingkat keandalan karyawan dalam menyelesaikan tugas mencerminkan adanya rasa tanggung jawab yang besar, serta keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan minimnya kesalahan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mangkunegara (2011) dalam (Suryani, 2021), yang berjudul "Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Lima Di Kota Bandung" menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Sebaliknya jika kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan maka akan membuat turunnya kinerja karyawan. Penelitian lain (Dwiadnyani & Mekarini, 2023) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Haven Suites Bali Berawa" menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres sangat berpengaruh terhadap psikologis karyawan

2. Tekanan Kerja

Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap 57 responden menggunakan program SPSS versi 25.00, diperoleh informasi bahwa tingkat tekanan kerja secara menyeluruh berada pada tingkatan cukup, yaitu sebesar 60,10%. Hal ini menandakan tekanan yang dirasakan karyawan Bedrock Hotel Kuta Bali masih dirasakan karyawan seperti adanya ambiguitas peran, belum terlaksananya pengembangan karir, serta hubungan kerja

karyawan antar sesama atau dengan atasan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wulandari & Dewi, 2024), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja Dan Peraturan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Setia Makmur” menyatakan bahwa tekanan kerja juga merupakan reaksi negatif terhadap tuntutan, peluang, dan kendala yang tidak biasa dalam pekerjaan. Dampak negatif dari tekanan kerja dapat mengurangi kualitas, kinerja, dan kepuasan kerja individu, hal ini menyebabkan kinerja dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya menjadi tidak memadai.

3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap 57 responden menggunakan program SPSS versu 25.00, diperoleh informasi bahwa tingkat lingkungan kerja secara menyeluruh berada pada kategori baik, dengan presentase 81,97%. Hasil ini mencerminkan bahwa Bedrock Hotel Kuta Bali telah memberikan lingkungan kerja yaman yang memenuhi dari segi aspek penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, dan tata letak. Peningkatan kenyamanan di lingkungan kerja tentunya dapat berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Gunawan et al., 2024) dalam judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairfield By Marriott Bali South Kuta” mengungkapkan lingkungan kerja yang tertata adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi, termasuk pada industri perhotelan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, tentunya semakin tinggi juga kinerja karyawan

4. Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bedrock Hotel Kuta Bali

Mengacu pada hasil uji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tekanan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Bedrock Hotel Kuta Bali menggunakan SPSS versi 25.00. dalam penelitian ini diperoleh hasil koefisien sebesar regresi sebesar 0,023 dengan nilai signifikansi sebesar 0,715. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka setiap peningkatan satu satuan tekanan kerja menyebabkan menurunkan 0,023 satuan. Hal ini mengartikan bahwa tekanan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 ditolak. Temuan ini selaras dengan penelitian (Marpaung & Mas, 2024) berjudul “Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kinerja Dimediasi Kemampuan dan Organizational Citizenship Behavior” menyatakan bahwa tekanan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja, namun memberikan dampak tidak langsung melalui penurunan kemampuan dan perilaku karyawan. Dimana tekanan kerja tidak berdampak secara menyeluruh kinerja karyawan jika karyawan mampu mengelola pekerjaannya dengan baik.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bedrock Hotel Kuta Bali

Mengacu pada hasil uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui besaran sejauh mana lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bedrock hotel Kuta Bali menggunakan SPSS versi 25.00. Dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien 0,423 sig sebesar $0,00 < 0,05$, hasil ini menyatakan peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan berdampak sebesar 0,423 satuan pada kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Gunawan et al., 2024) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairfield By Marriott Bali South Kuta” yang menyatakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, terutama sektor perhotelan, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, semakin baik juga kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini mempertegas bahwa lingkungan kerja merupakan faktor pendukung utama dari berlangsungnya kinerja karyawan di Bedrock hotel Kuta Bali.

6. Pengaruh Tekanan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bedrock Hotel Kuta Bali

Merujuk pada hasil uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari tekanan kerja dan lingkungan kerja secara sevara bersama terhadap kinerja karyawan didapatkan bahwa tekanan kerja tidak memberikan pengaruh yang positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja terbukti pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan di Bedrock Hotel Kuta Bali. Hal ini ditunjukkan melalui hasil perhitungan F hitung 10.717 dengan F tabel 3.17 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sig 0,00 yaitu $< 0,05$, selain itu didapatkan nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,258, menyatakan bahwa tekanan kerja dan lingkungan kerja secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 25,8% sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu fasilitas kerja, motifasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, sehingga dapat ditarik Kesimpulan pada penelitian ini H3 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hariyanto & Linov, 2024) berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT LBM Energi Baru Indonesia” menyatakan bahwa penanganan stress dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan krusial dalam peningkatan kinerja. Hal ini juga sangat mementingkan bahwa pentingnya mengelola stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen Bedrock Hotel Kuta bali perlu untuk memperhatikan kedua variabel tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas. Tekanan kerja yang kurang dirasakan

karyawan pastinya akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang yaman dan memadai, yang dapat dipicu dengan penerangan yang cukup, suara bising yang berkurang serta penataan ruang yang pas, juga memiliki kontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian pengaruh tekanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bedrock Hotel Kuta Balid dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan, kinerja karyawan di Bedrock Hotel Kuta Bali berada pada kategori sangat baik dengan presentase 87.01%.
2. Tekanan kerja yang dirasakan karyawan secara umum termasuk dalam kategori cukup, dengan presentase 60.10%.
3. Lingkungan kerja di Bedrock Hotel Kuta Balisecara keseluruhan termasuk kategori baik dengan presentase penilaian sebesar 81.97%.
4. Hasil yang menyatakan tekanan kerja tidak berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi nilai koefisien 0,023 dan nilai sig 0,715 > 0,05 artinya tekanan kerja tidak berdampak kepada kualitas kinerja karyawan
5. Sebaliknya lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai yang diraih yaitu 0,423 dengan signifikansi sebesar 0,00 < 0,05, artinya lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
6. Secara garis besar, tekanan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bedrock Hotel Kuta Bali dengan skor 25,8% sementara 74,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- abdullah, R. (2020). Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Mm Ugmyogyakarta. *Journal Of Tourism And Economic*, 3(2), 126–134. <https://doi.org/10.36594/Jtec/Mm4m4815>
- Dwiadnyani & Mekarini. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Haven Suites Bali Berawa. *Journal Of Tourism And Interdisciplinary Studies*, 2(2), 137–143. <https://doi.org/10.51713/Jotis.V2i2.90>
- Gunawan, P. D. P. A., Sabudi, I. N. S., & Sihombing, I. H. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairfield By Marriott Bali South Kuta. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(10), 816–825. <https://doi.org/10.59188/Jurnalsostech.V4i10.1370>
- Hariyanto, D., & Linov, S. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada Pt Lbm Energi Baru Indonesia*.
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*. 5. <https://media.neliti.com/media/publications/249962-pengaruh-pelatihan-terhadap-kinerja-kary-7e24d15a.pdf>
- Marpaung, H., & Mas, N. (2024). *Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Dimediasi Kemampuan Dan Organizational Citizenship Behavior*. 10(2).
- Moha, S., & Loindong, S. (2016). *Analisis Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Yuta Di Kota Manado*.
- Rasmi, R. (2022). Pengaruh Tekanan Kerja Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Decision : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 107–113. <https://doi.org/10.31850/Decision.V3i1.1503>
- Sahir, S. H. (2022). *Metode Penelitian*.
- Suryani, H. (2021). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Lima Di Kota Bandung*. 4.
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4.
- Wulandari, P., & Dewi, A. F. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja Dan Peraturan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Setia Makmur*. 5, 1432–1444.