

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT MILK&MADU BEACH ROAD DI BADUNG

Ni Made Widya Artari Asih¹| Ni Nyoman Ari Novarini^{2*}| Sapta Rini Widyawati³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: novarinio511@unmas.ac.id

Abstract: Pengelolaan SDM yang efektif akan sangat berkontribusi pada suksesnya perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan. Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dibuat oleh seseorang atau perkelompok dalam pada sebuah organisasi, berdasarkan kewenangan dan kewajiban sendiri, dalam meraih tujuan perusahaan. Tujuan kajian ini adalah agar tahu bagaimana kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Restoran Milk and Honey, yang terletak di Beach Road, Badung, memiliki 73 karyawan, adalah lokasi kajian ini. Metode sampel jenuh, atau populasi secara keseluruhan, digunakan untuk mengambil sampel. Untuk menganalisis data, digunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, validitas, reliabilitas, dan uji t. Selain itu, ada juga uji heteroskedastisitas, normalitas, multikolinearitas, serta uji t. Kajian ini menjelaskan bila kepuasan kerja mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan; disiplin kerja juga mempunyai dampak; dan lingkungan kerja juga mempunyai dampak positif.

Kata kunci : kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

SDM memegang peranan krusial dalam pengembangan kinerja perusahaan untuk meraih tujuan yang sudah disepakati. Sehingga perusahaan mesti mengamati pengembangan keterampilan dan kapasitas sumber daya manusia tersebut. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik mereka melaksanakan tugas mereka, sehingga kinerja individu ini menjadi faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan. Menurut Marlius dan Pebrina (2022), kinerja dapat dijelaskan sebagai sebuah kerja yang diraih pada waktu khusus, yang diukur berdasarkan standar, tujuan, dan kriteria yang telah disepakati. Selain itu, Yanuar (2019) menegaskan bahwa kinerja itu hasil hubungan antara kemampuan individu, motivasi, dan kesempatan yang ada untuk meraih prestasi. Maka itu, pengelolaan SDM efektif akan sangat berkontribusi pada suksesnya perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah disampaikan, kesimpulan bahwa kinerja ialah capaian kerja oleh individu atau perkelompok pada sebuah organisasi, yang berdasar pada hak dan kewajiban tersendiri dalam usaha mencapai tujuan usaha. Melalui observasi dan wawancara, penulis meneliti fenomena terkait kinerja karyawan di Restoran Milk and Madu Beach Road Badung. Hasilnya menunjukkan bila kinerja pegawainya tidak optimal, yang tercermin dari tingkat kehadiran yang masih kurang memadai. Data mengenai absensi karyawan di Restoran Milk and Madu Beach

Road Badung dapat di tujukan di Tabel 1, yang melihatkan persentase tingkat kehadiran karyawan selama tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1
Tingkat Absen Pegawai di MILK&MADU Beach Road di Badung
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Yang Sesungguhnya	Jumlah Hari Tidak Hadir	Persentase Tingkat Absolute
A	B	C	D=BxC	E	G=E/Dx100%
Januari	73	26	1898	58	3,05
Februari	73	24	1752	58	3,31
Maret	73	24	1752	60	3,42
April	73	24	1752	58	3,31
Mei	73	24	1752	58	3,31
Juni	73	26	1898	58	3,05
Juli	73	26	1898	58	3,05
Agustus	73	26	1898	58	3,10
September	73	26	1898	58	3,05
Oktober	73	26	1898	59	3,10
November	73	26	1898	60	3,01
Desember	73	26	1898	60	3,01
Jumlah		278	22192	704	3,77
Rata-rata		23,17	1.849,33	58,7	3,40

Sumber: MILK&MADU Beach Road di Badung (Tahun 2023)

Dari tabel tersebut, terlihat bawasanya tingkat absen pegawai di Restoran MILK and MADU Beach Road, Badung, pada tahun 2023 mencapai rata-rata 3,40%. Angka ini termasuk tinggi, mengingat menurut Ardana et al. (2012:93), tingkat absen yang dianggap baik seharusnya ada dibawah 3%, sementara angka di atas 10% sudah dikategorikan tinggi. Sebab itu penting untuk manajemen dalam menangani masalah ini dengan serius. Tingkat absensi yang tinggi dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja, disiplin, dan lingkungan kerja. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja ialah kepuasan kerja. Dari asumsi Hamid (2019), kepuasan kerja ialah sikap emosional yang mencerminkan kebahagiaan serta kecintaan pada pekerjaan, serta berhubungan erat dengan semangat kerja, disiplin, dan kinerja karyawan.

Hasil observasi dan wawancara dengan peneliti menunjukkan bahwa salah satu fenomena yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Restoran Milk and Madu Beach Road adalah hubungan antar team kerja. Terjadi kekurangan dalam komunikasi dan kerjasama yang baik di antara mereka, yang berdampak negatif pada kinerja serta penyelesaian tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Ketika muncul masalah, alih-alih berkolaborasi untuk mencari solusi, banyak karyawan

cenderung saling menyalahkan satu sama lain, yang semakin memperburuk situasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Lestari dan Krsitanti (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja yang positif berbanding lurus dengan kinerja yang diperoleh. Novitasari (2020) menjelaskan bahwa disiplin merupakan kemauan dan keinginan seseorang untuk mematuhi norma serta aturan yang berguna di lingkungan sekitarnya. Disiplin baik menunjukkan rasa bertanggungjawab terhadap tugas yang diemban. Dengan kata lain, disiplin merupakan tekad atau keinginan seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dari wawancara serta observasi yang dilaksanakan peneliti tentang disiplin karyawan di Restoran Milk and Madu Beach Road menunjukkan bahwa kondisi yang ada adalah wajar. Kurang baiknya keadilan yang di dapat pegawai sebab egois serta tindakannya yang selalu mau diayomi. Conto atasan yang tidak bersikap adil kepada karyawan nya seperti karyawan A yang meraih hasil perusahaan diberikan penghargaan berupa bonus, lalu untuk karyawan B ketika meraih hasil baik perusahaan tidak diberikan hadiah atau penghargaan.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, kedisiplinan dapat ditingkatkan dengan memberikan keadilan kepada seluruh karyawan dan dapat di lakukan dengan tepat disetiap perusahaan sehingga kedisiplinan karyawan perusahaan menjadi lebih baik. Aspek lainnya yang juga mengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Dari asumsi Hustia (2020), lingkungan kerja meliputi semua fasilitas dan desain tempat kerja, tempat kerja, kebersihan, privasi pewarnaan, kebisingan, serta alat kerja. Dari asumsi Piantara, dkk. (2021), lingkup pekerjaan ialah tempat pekerja beraktivitas sehari-hari.

Dari wawancara serta observasi dengan penulis Fenomena yang berhubungan dengan lingkungan kerja ialah suasana kerja. Keadaan yang tidak baik yang terjadi di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat mempengaruhi kinerja dari pekerjaan tersebut. Misalnya akibat letak restoran yang tidak strategis sehingga kendaraan yang melintas menimbulkan kebisingan ke lokasi kerja yang dapat mengganggu fokus kerja karyawan. Mengingat pentingnya disiplin kerja, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja bagi pegawai serta pengaruhnya pada kinerja, maka penulis tertarik untuk meneliti, menganalisis dan mengevaluasi kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja di Restoran Milk & Madu Beach Road Badung.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Teori ini yang dikembangkan Edwin. L pada 1968, ialah satu aspek penting dalam ranah teori motivasi. Teori ini berlandaskan pada temuan yang menunjukkan bahwa tujuan – sebagai gambaran masa depan yang diinginkan – memiliki peranan krusial dalam mempengaruhi tindakan seseorang. Locke mengemukakan bahwa sebagian besar perilaku manusia dipengaruhi oleh tujuan yang secara sadar dipilih

oleh individu, sebagaimana dinyatakan oleh Mitchell dan Daniel pada tahun 2003. Kepuasan kerja, di sisi lain, adalah sebuah konsep yang mencerminkan cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan teori ini yang diungkapkan oleh Locke tahun 1969, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai selisih antara tujuan individu di tempat kerja dan kenyataan yang mereka rasakan. Dengan kata lain, tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seorang pekerja sangat dipengaruhi oleh perbedaan antara pencapaian nyata dan harapan yang dimiliki, sebagaimana dinyatakan oleh Locke dan diperkuat oleh penelitian Sunarta pada tahun 2019.

Kepuasan Kerja

Menurut Nabella (2021), kepuasan kerja merujuk respons emosi yang kompleks terhadap beberapa hal pekerjaan, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dipandang sebagai sebuah konsep tunggal. Seseorang bisa merasa cukup terhadap aspek pekerjaan, namun tidak merasa cukup terhadap hal lain. Larasati (2021) menambahkan bahwa kepuasan kerja juga merupakan cara karyawan menilai pekerjaan mereka sendiri. Ketika pekerja merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, mereka cenderung menanamkan energi positif dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika mereka merasa tidak puas, reaksi negatif terhadap pekerjaan pun dapat muncul.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu cara untuk membina pegawai dengan tujuan meningkatkan serta membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka. Hal ini diharapkan agar pegawai secara sukarela berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka dan memperbaiki kinerjanya (Nasution dan Priangkatara, 2022). Fakhriyah dan Wijayanti (2021) menjelaskan disiplin kerja berfungsi sebagai ukuran yang dipakai oleh pimpinan untuk mendorong pegawai merubah tindakan mereka. Selain itu, disiplin kerja juga meningkatkan keinginan pegawai untuk mentaati semua aturan dan ketentuan yang ada di instansi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memainkan peran yang crucial untuk aktivitas para pekerja. Dengan menciptakan dan menjaga kondisi kerja maksimal, perusahaan dapat memberi motivasi yang diperlukan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat dan gairah karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Menurut Suroso (2018), lingkungan kerja terdiri dari berbagai elemen yang mengelilingi karyawan, yang dapat mempengaruhi performa kerja. Elemen-elemen tersebut mencakup pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta keselamatan kerja (Suprpto et al., 2023). Keterpaduan semua aspek ini akan berkontribusi pada suasana kerja yang positif dan produktif.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada instansi merupakan indikator penting yang mencerminkan sejauh mana tujuan organisasi tercapai, baik itu sukses maupun gagal. Keberhasilan

organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya (Yanuar, 2019). Berdasarkan pendapat Sudaryo (2018:88), kinerja pegawai dapat di sebutkan sebagai perbandingan antara hasil pekerjaan pegawai dan standar yang sudah ditetapkan. Di sisi lain, Winarja dkk (2018) menambahkan bahwa kinerja adalah tindakan individu yang bekerja di suatu organisasi resmi, di mana mereka memiliki identitas pribadi dan berlaku menurut hukum. Organisasi yang dimaksud dapat berupa lembaga atau instansi tempat pegawai tersebut bernaung.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja ialah ukuran kepuasan yang dialami individu terhadap peran dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Ini juga mencakup rasa puas individu akan imbalan yang diterima sebanding dengan berbagai aspek situasi kerja di tempatnya bekerja. Telitian yang dilakukan oleh Mayowan (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Dari temuan ini, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan di Restoran Milk and Madu Beach Road Badung.

Pengaruh Disiplin dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Putra dkk, (2022) mengatakan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Pangan Sejati. Menurut Kristanti dan Lestari (2019), ada kaitan yang erat antar disiplin kerja yang baik serta kinerja yang dihasilkan, di mana keduanya saling mempengaruhi. Ekhsan (2019) menjelaskan bila disiplin ialah minat seseorang guna menaati kebijakan yang ada. Berdasarkan penjelasan ini, pengkajian yang dilaksanakan Lestari dan Krsitanti (2019) menunjukkan bila disiplin kerja berkontribusi signifikan pada kinerja karyawan secara parsial. Sementara itu, penelitian Ekhsan (2019) juga menegaskan bahwa disiplin, baik secara terpisah maupun bersamaan, memengaruhi kinerja karyawan di Restoran Milk and Madu Beach Road Badung. Dengan demikian, hipotesis pengkajian yang di usulkan ialah:

H2: Disiplin berdampak pada kinerja karyawan di Restoran Milk and Madu Beach Road Badung.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Susyanto dkk. (2020), lingkup pekerjaan berkontribusi baik pada kinerja. Lingkup pekerjaan yang menyenangkan dapat meningkatkan fokus yang akhirnya mendorong semangat kerja pegawai. Kondisi lingkup pekerjaan yang positif, baik dari segi fisik serta non-fisik, mendorong pengembangan kinerja secara keseluruhan. Penelitian Permadi et al., (2018) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, di usulkan hipotesisnya berupa:

H3: Lingkungan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan di Restoran

Milk and Madu Beach Road Badung.

METODELOGI PENELITIAN

Pengkajian ini dilaksanakan di Rumah Makan Milk and Madu Beach Road, yang ada di Jl. Canggung, Pantai Batu Bolong No. 92, Kec. Kuta Utara, Kab Badung, Bali. Tujuan utama pengkajian ini guna menganalisa dampak tiap variabel yang diangkat sebagai topik pengkajian ini, total populasinya sejumlah 73 karyawan, pengkajian ini menerapkan teknik sampling jenuh, sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (2018:85), yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode ini juga dikenal sebagai sensus, di mana semua karyawan Rumah Makan Milk and Madu Beach Road yang berjumlah 73 orang dilibatkan dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai metode, termasuk kuesioner, observasi, dokumentasi, dan wawancara. Setelah itu, informasi yang terhimpun akan dianalisa memakai media SPSS, untuk menghasilkan korelasi, analisa regresi linier berganda, koefisien determinasi serta uji-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2
Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
Kepuasan Kerja (X1)			
X1.1	0,941	0,3	Valid
X1.2	0,932		Valid
X1.3	0,920		Valid
X1.4	0,957		Valid
X1.5	0,941		Valid
X1.6	0,902		Valid
X1.7	0,910		Valid
Disiplin Kerja (x2)			
X2.1	0,929	0,3	Valid
X2.2	0,922		Valid
X2.3	0,909		Valid
X2.4	0,928		Valid
X2.5	0,838		Valid
Lingkungan Kerja (X3)			
X3.1	0,961	0,3	Valid
X3.2	0,884		Valid
X3.3	0,948		Valid
X3.4	0,942		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			

Y.1	0,918	0,3	Valid
Y.2	0,918		Valid
Y.3	0,968		Valid
Y.4	0,940		Valid
Y.5	0,943		Valid
Y.6	0,938		Valid

Berdasarkan analisis yang ditunjukkan dalam Tabel 2, menghasilkan korelasi Pearson diatas 0,30. Diasumsikan tiap instrumennya valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Kepuasan Kerja (X1)	7	0,973	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	5	0,945		Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	4	0,951		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,971		Reliabel

Hasil analisis yang ditampilkan di Tabel 3 menghasilkan *Alpha Cronbach* tiap variabel bernilai 0,60. Diasumsikan tiap instrumennya bertaraf reliabilitas yang baik, sehingga pengkajian bisa dilanjutkan dengan keyakinan.

Uji Normalitas

Tabel 4
Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	73
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Dari Tabel 4, menghasilkan Asymp. Sig. diatas 0,05, diasumsikan variabelnya mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0,279	3,584
Disiplin Kerja (X2)	0,256	3,909
Lingkungan Kerja (X3)	0,261	3,835

Tabel 5 menghasilkan toleransi diatas 0,10, lalu VIF dibawah 10. Ini mencirikan modelnya terbebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Tabel 6

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kepuasan Kerja (X1)	0,544
Disiplin Kerja (X2)	0,059
Lingkungan Kerja (X3)	0,060

Dari Tabel 6, menghasilkan nilai sig tiap variabel bebas diatas 0,05. Ini diasumsikan modelnya terbebas heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Regresi Linier Berganda

	Koefisien Regresi	Beta	t-hitung	Sig.
Konstanta	1,013		0,965	0,020
Kepuasan Kerja	0,364	0,425	4,558	0,000
Disiplin Kerja	0,357	0,306	3,146	0,002
Lingkungan Kerja	0,334	0,241	2,496	0,015
R				0,912
Adjusted R Square				0,825
F				114,324
Sig. F				0,000

Dengan menerapkan analisis regresi linier berganda, kita bisa memahami bagaimana kaitan tiap variabel. Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 7, persamaan yang bisa dibuat berupa:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,013 + 0,364 X_1 + 0,285 X_2 + 0,334 X_3$$

Dari persamaan ini, kita dapat menarik beberapa kesimpulan penting:

- a) Nilai b1 sejumlah 0,364 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
- b) Nilai b2 sejumlah 0,306 mengindikasikan bahwa ketika disiplin kerja meningkat, bisa meningkatkan kinerja karyawan juga.
- c) Nilai b3 sejumlah 0,334 menandakan bahwa penataan lingkungan kerja yang lebih baik memiliki dampak baik untuk pengembangan kinerja karyawan.

Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan terdapatnya dampak setara. Artinya, bila tiap variabel bebas meningkat, sehingga kinerja karyawan di Restoran Milk and Madu Beach Road Badung pun akan ikut mengalami peningkatan.

Koefisien Determinasi

Analisis ini bertarget guna menilai bagaimana kaitan dampak tiap variabel. Pengujianya disajikan di Tabel 7 menunjukkan koefisien determinasi bernilai 0,825. Diasumsikan ketiga faktor tersebut berkontribusi sejumlah 82,5% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, 17,5% didampaki variabel diluar pengkajian ini.

Uji t

Pengujian ini guna menentukan apakah dampak tiap variabel yang sifatnya hanya sekadar kebetulan. Berdasarkan analisis yang disajikan dalam Tabel 7, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. Dampak X1 pada Y: analisisnya menghasilkan bila X1 bernilai t sejumlah 4,558, serta koefisien beta sejumlah 0,425 juga sig sejumlah 0,000, diasumsikan berdampak signifikan.
2. Dampak X2 pada Y: didapati t bernilai 3,146, serta koefisien beta sejumlah 0,306 juga sig 0,002, di asumsikan berdampak signifikan.
3. Dampak X3 pada Y: analisisnya menghasilkan bila t-hitung sejumlah 2,496, serta koefisien beta 0,241, juga sig sejumlah 0,015.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dampak Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Analisisnya menghasilkan bila kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan di Restoran Milk and Honey Beach Road, Badung. Temuan ini dibuktikan melalui koefisien regresi sejumlah 0,364 yang positif, lalu sig 0,000 dibawah 0,05. Dimaknai makin besar taraf kepuasan kerja sehingga bisa meninggikan kinerja pegawainya. Diasumsikan hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Hasilnya selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Mekta (2017), menampilkan bila kepuasan kerja berkontribusi pada kinerja pegawai. Lalu selaras dengan hasil Mayowan (2018), yang menampilkan terdapatnya kontribusi signifikan antar kepuasan serta kinerja. Berikutnya pengkajian Sinulingga (2018) menampilkan ada kaitan signifikan antar kepuasan serta kinerja.

Dampak Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Analisisnya menghasilkan bila disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan di Restoran Milk and Honey Beach Road, Badung. Disajikan dari koefisien regresi sejumlah 0,357 positif, serta sig sejumlah 0,002 dibawah 0,05. Diasumsikan makin besar taraf disiplin kerja, bisa meninggikan kinerja. Sehingga, hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Hasilnya selaras dari kajian Lestari dan Krsitanti (2019), menampilkan bila disiplin kerja berkontribusi pada kinerja dengan individu. Lalu pengkajian Ekhsan (2019) menampilkan bila disiplin kerja berkontribusi baik pada kinerja pegawai di PT Syncrum, dengan parsial atau simultan. Berikutnya pengkajian dari Budiarmo dan Lestari (2018) menyajikan disiplin berkontribusi tangguh pada kinerja pegawai.

Dampak Lingkungan Pada Kinerja Karyawan

Analisisnya menghasilkan bila lingkungan kerja memiliki dampak positif signifikan signifikan pada kinerja karyawan di Restoran Milk and Honey Beach Road,

Badung. Disajikan dari koefisien regresi sejumlah 0,334 yang positif, serta sig 0,015 dibawah 0,05. Dimana makin optimalnya mutu lingkungan kerja, bisa meninggikan kinerja. Sehingga, hipotesis ketiga (H₃) diterima. Hasilnya selaras dari kajian Jekyrolos et al. (2018), Rozzaid et al. (2018), Permadi et al., (2018) dan Susyanto et al. (2020), menampilkan lingkup pekerjaan berkontribusi signifikan untuk kinerja. Terungkap bila lingkup pekerjaan yang kondusif bisa meningkatkan konsentrasi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, analisis data, dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Milk and Madu Beach Road Badung, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Terakhir, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan.

Limitasi

Penelitian ini Penelitian ini telah dilaksanakan mengikuti prosedur ilmiah yang ketat, meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama berkontribusi sebesar 82,5% terhadap kinerja karyawan, sementara 17,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan belum mencakup semua aspek yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini hanya terbatas pada Restoran Milk and Madu Beach Road Badung, sehingga hasil temuan tidak dapat digeneralisasikan ke restoran lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733-1747.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil



- (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945-2967.
- Hustia, F. (2020). Lingkungan kerja dan hubungannya dengan kinerja karyawan. *Jurnal Teknik Industri dan Manajemen*, 14(1), 23-30.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107-116.
- Landra, N., Budiya, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The effect of satisfaction mediation on the motivation relationship citizenship behavior work and organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.
- Nasution, E., & Priangkatara, E. (2022). Disiplin kerja sebagai bentuk pelatihan untuk meningkatkan sikap dan perilaku pegawai. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 269-276.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258.
- Piantara, R., Widiarta, D., & Saputra, I. (2021). Faktor-faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(2), 45-59.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1771-1780.
- Putra, I. W. D. E., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh kedisiplinan, etos kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Pangan Sejati. *Emas*, 3(5), 77-88.
- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh pengembangan karyawan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004-3015.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.



- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ud. Sadhu Jaya di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023). Sistem pencatatan administrasi pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)* (Vol. 2, No. 1, pp. 432-436).
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of learning and growth perspective in the mediating relation of human resource function with employee champion: Evidence from the small medium industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448-453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36-46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418-427.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh job insecurity, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71-83.
- Wijayanti, S. (2021). Disiplin kerja sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam mengikuti aturan perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 6(2), 462-466.