

**PENGARUH INSENTIF, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EDEN HOTEL  
KUTA BALI**

**Kadek Jeni Andini Putri<sup>1)</sup>**

**Ni Nyoman Suryani<sup>2)</sup>**

**Putu Pradiva Putra Salain<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1)</sup>jeniandini73@gmail.com

**ABSTRAK**

Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh insentif, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Eden Hotel Kuta Bali pada tahun 2020. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Selain itu, dalam penelitian ini juga dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali.

Kata kunci : Kinerja karyawan, insentif, beban kerja, lingkungan kerja.

**ABSTRACT**

*Performance is important for the company or organization as well as for the employees themselves. Employee performance is influenced by several factors, both related to the company or organization environment. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of incentives, workload and work environment on employee performance at Eden Hotel Kuta Bali.*

*The population of this study were all employees of Eden Hotel Kuta Bali in 2020. The sample in this study was 46 people and the data analysis technique used to test the hypothesis was multiple linear regression analysis. In addition, in this study, the classical assumption test was also carried out which included tests for normality, heteroscedasticity and multicollinearity.*

*The results showed that incentives have a positive and significant effect on employee performance at Eden Hotel Kuta Bali. Workload has a positive and significant effect on employee performance at Eden Hotel Kuta Bali. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at Eden Hotel Kuta Bali.*

*Keywords: Employee Performance, Incentives, Workload, Work Environment.*

## I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif, instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan adanya insentif dapat mendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Selain insentif, faktor yang juga mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Soleman (2011: 113), Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu

Selain insentif dan beban kerja, lingkungan kerja juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

EDEN Hotel Kuta Bali merupakan property pertama EDEN dan dibawah pengelolaan PT. Eden Kuta Manajemen. Hotel ini memiliki *brand essence* yaitu "*Nature at your door*" yang mempunyai konsep lingkungan hijau untuk pasar skala menengah ke atas.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali belum maksimal

diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu insentif, beban kerja dan lingkungan kerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan insentif Kecemburuan sosial yang terjadi pada saat melakukan tugas dari perusahaan di mana masing-masing karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dengan waktu yang singkat sehingga hasil karyawan tersebut diberikan *reward* dari pihak perusahaan seperti motivasi, Sanjungan dan pujian ke masing-masing karyawan tersebut agar kinerjanya semakin baik dan semakin meningkat. Selain *reward* juga diberikan insentif, insentif berupa imbalan langsung yang dibayar kepada karyawan. Besaran insentif yang diterima oleh masing-masing karyawan senior dan junior tidak sama dengan beban kerja rata-rata sama sehingga hal ini menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial antara karyawan tersebut.

Permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja yaitu keadaan di Eden Hotel Kuta Bali saat pandemi covid-19 mengakibatkan pengurangan jadwal kerja karyawan yang seharusnya 6 hari dalam seminggu menjadi 2 kali dalam seminggu sedangkan pada departemen housekeeping harus tetap menjaga kebersihan kamar yang tersedia dengan banyaknya kamar yang dibersihkan serta minimnya karyawan yang hadir membuat beban bagi para karyawannya.

Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain dimana kurangnya fasilitas yang memadai seperti saat *high season* karyawan banyak yang tidak mendapatkan tempat parkir serta kurangnya respon atasan saat menanggapi keluhan karyawan seperti dalam hal memperbaiki sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka Adapun perumusan masalah yang dapat diidentifikasi Dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang diharapkan dapat dicapai dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan insentif, beban kerja dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis  
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan

masukan bagi Eden Hotel Kuta Bali untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik

## II Tinjauan Pustaka

### 1.1 Tinjauan Pustaka

#### Insentif

Menurut Rochmat et al (2013), insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### Beban Kerja

Sutoyo (2012) menyatakan beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya, tenaga kerja memiliki keterbatasan untuk memikul beban sampai pada tingkat tertentu.

#### Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015), mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan

#### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 1.2 Penelitian Sebelumnya

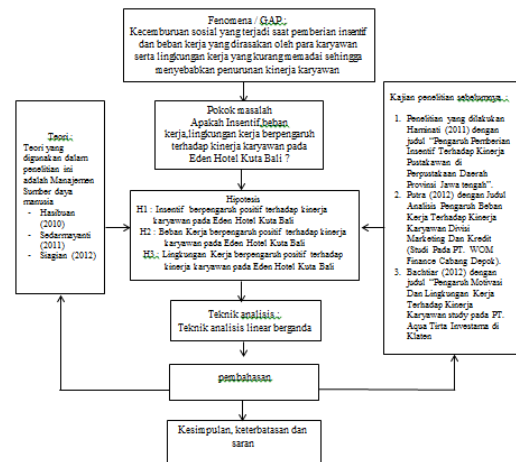
1. Penelitian yang dilakukan Mazura (2012) dengan judul “Pengaruh Insentif

Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten bengkalis”. Dengan variabel bebas insentif dan variabel terikatnya adalah kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini adalah Positif dan signifikan

2. Penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Dengan menggunakan metode Analisis regresi linier berganda dengan hasil Stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Untuk mencapai tujuan ini digunakan pendekatan Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Hasil penelitiannya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, dan Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagi- an produksi PT. Aqua Tirta Investama.

## III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Berpikir



### 3.2 Hipotesis

- H1 : Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali
- H2 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada EdenHotel Kuta Bali

## IV METODE PENELITIAN

### 4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Eden Hotel Kuta Bali, Jl. Kartika Plaza No.42, Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361, Indonesia.

### 4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah mengenai insentif, beban kerja, lingkungan kerja.

### 4.3 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu insentif, beban kerja dan lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.

### 4.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif

- Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder

## 4.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Eden Hotel Kuta Bali yang berjumlah 46 orang. Adapun penelitian ini menggunakan sampling jenuh dalam penarikan sampel karena populasinya kurang dari 100 orang. Berdasarkan perhitungan di atas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang dari seluruh karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuisioner.

## 4.6 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu suatu mode statistik umum digunakan untuk mengetahui hubungan antar sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen menggunakan bantuan program SPSS *version 26 for windows*, hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan.

## V HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas terhadap instrumen penelitian menggunakan metode *Pearson Correlation* melalui program SPSS versi *26 for windows*. Jika korelasi skor tiap item terhadap skor total item lebih besar dari *Pearson Correlation* (0,3) maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid.

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

| Variabel              | Indikator | Pearson Correlation | Keterangan |
|-----------------------|-----------|---------------------|------------|
| Insentif (X1)         | X1.1      | 0.701               | Valid      |
|                       | X1.2      | 0.721               | Valid      |
|                       | X1.3      | 0.757               | Valid      |
|                       | X1.4      | 0.691               | Valid      |
|                       | X1.5      | 0.619               | Valid      |
| Beban Kerja (X2)      | X2.1      | 0.791               | Valid      |
|                       | X2.2      | 0.800               | Valid      |
|                       | X2.3      | 0.763               | Valid      |
| Lingkungan Kerja (X3) | X3.1      | 0.788               | Valid      |
|                       | X3.2      | 0.795               | Valid      |
|                       | X3.3      | 0.890               | Valid      |
|                       | X3.4      | 0.882               | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)  | Y1.1      | 0.609               | Valid      |
|                       | Y1.2      | 0.546               | Valid      |
|                       | Y1.3      | 0.709               | Valid      |
|                       | Y1.4      | 0.710               | Valid      |
|                       | Y1.5      | 0.633               | Valid      |

Sumber: Data primer diolah, 2021 (Lampiran 3)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel insentif, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat diandalkan dan dipercaya, apabila koefisien *Cronbach Alpha* dari hasil pengujian lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan bahwa nilai variabel itu reliabel

Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel              | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|----|-----------------------|----------------------|------------|
| 1  | Insentif (X1)         | 0.731                | Reliabel   |
| 2  | Beban Kerja (X2)      | 0.688                | Reliabel   |
| 3  | Lingkungan Kerja (X3) | 0.850                | Reliabel   |
| 4  | Kinerja Karyawan (Y)  | 0.644                | Reliabel   |

Sumber: Data primer diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0.6 sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuisioner dalam penelitian ini.

## 4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

**Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |                | Unstandardize<br>d Residual |
|--|----------------|-----------------------------|
| N                                      |                | 46                          |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | 0.0000000                   |
|  | Std. Deviation | 0.31736331                  |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | 0.120                       |
|  | Positive       | 0.071                       |
|  | Negative       | -0.120                      |
| Test Statistic                         |                | 0.120                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | 0.094 <sup>c</sup>          |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                             |
| b. Calculated from data.               |                |                             |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                             |

Sumber: Data primer diolah, 2021 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0.094 > 0,05. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*). Multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 (10%) atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikoleniaritas.

**Hasil Uji Multikoleniaritas**

| Model | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------------|-------|
|       | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Insentif                | 0.596 |
|       | Beban Kerja             | 0.581 |
|       | Lingkungan Kerja        | 0.869 |
|       |                         | 1.150 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 5.12 dapat dilihat semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikoleniaritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        | Sig.   |       |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      | t      |        |       |
| 1     | (Constant)                  | 0.132      | 0.302                     |        | 0.436  | 0.665 |
|       | Insentif                    | 0.128      | 0.092                     | 0.266  | 1.400  | 0.169 |
|       | Beban Kerja                 | -0.149     | 0.076                     | -0.375 | -1.950 | 0.058 |
|       | Lingkungan Kerja            | 0.044      | 0.041                     | 0.170  | 1.084  | 0.285 |
|       |                             |            |                           |        |        |       |

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data primer diolah, 2021(Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 5.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

## 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t     | Sig.  |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |       |
| 1     | (Constant)                  | 0.647      | 0.488                     |       | 1.324 | 0.193 |
|       | Insentif                    | 0.309      | 0.148                     | 0.261 | 2.090 | 0.043 |
|       | Beban Kerja                 | 0.355      | 0.123                     | 0.365 | 2.880 | 0.006 |
|       | Lingkungan Kerja            | 0.236      | 0.066                     | 0.369 | 3.560 | 0.001 |
|       |                             |            |                           |       |       |       |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021 (Lampiran 6)

Hasil analisis memberikan informasi bahwa:

$\alpha = 0.647$  berarti jika insentif, beban kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 (konstan), maka kinerja karyawan sebesar 0.647.

$\beta_1 = 0.309$  artinya insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi beban kerja dan lingkungan kerja tetap.

$\beta_2 = 0.355$  artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik beban kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi insentif dan lingkungan kerja tetap.

$\beta_3 = 0.236$  artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi insentif dan beban kerja tetap.

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif antara insentif, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada hubungan berlawanan, dimana jika insentif, beban kerja dan lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang

dilakukan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. Berarti hipotesis 1 diterima. Insentif dengan kinerja karyawan saling berhubungan. Insentif merupakan suatu dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih cepat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Haminati (2011), Mazura (2012), dan Zaputri (2013) menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. Berarti hipotesis 2 diterima. Apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012), Sitepu (2013), dan Suprihhadi (2014) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. Berarti hipotesis 3 diterima. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Hal ini berarti semakin baik penerapan lingkungan kerja semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Bachtiar (2012), Putra. dkk. (2013) dan Kurniawan (2013) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **V Simpulan dan Saran**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali.
- 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini terbatas pada karyawan Eden Hotel Kuta Bali, agar lebih luas cakupannya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas
- 2) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap insentif diketahui

indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan, saran yang diberikan adalah kepada perusahaan agar lebih adil dalam pemberian insentif kepada karyawan.

- 3) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap beban kerja diketahui indikator yang memiliki nilai terendah adalah Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, saran yang diberikan adalah kepada karyawan agar memaksimalkan potensi yang dimiliki agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan optimal.
- 4) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja diketahui indikator yang memiliki nilai terendah adalah Tempat kerja saya terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman, saran yang diberikan adalah perusahaan agar mengurangi suara bising agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
- 5) Kepada peneliti lain diharapkan lebih memperluas kajian tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena masih banyak faktor lain yang memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media. Alfabet.
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management analysis journal*, 1(1).
- Dinahaji, H. S., & Permana, A. (2012). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 1(1), 133-139.
- Dinahaji, H. S., dan Permana, A. (2012). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 1(1), 133-139.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.
- Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, S. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Ilmu. Jakarta: Penebar Suadaya..
- Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Salemba Empat
- Kurniawan, E. D. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Kinerja Karyawan di PG Kregbet Baru Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 1(1).



- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L., Robert, dan Jackson, J. (2010). *Human Resource Management*.
- Mazura, M. (2012). Rosmida,(2011) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1*(1), 19-27.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nafrizal, A. R., dan Idris, S. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Syah Kuala.
- Nawawi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal studi manajemen indonesia, 12*.
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 6*(1).
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Simambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1*(4).
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha
- Yuniawati, P. (2014). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan campuran untuk Manajemen Pembangunan dan Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis, 2*(2), 174-181.