

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI HARRIS HOTEL SEMINYAK BALI**I Made Yasa Bhuana Putra¹, I Gusti Agung Bagus Widianara^{2*},I Made Gede Darma Susila³^{1,2,3}Fakultas Bisnis dan Pariwisata, Universitas Triatma Mulya

Jl. Kubu Gunung Tegal Jaya, Dalung, Kuta Utara, Badung – Bali 80361

e-mail: ¹yasabhuana Putra@gmail.com, ²agung.widianara@triatmamulya.ac.id,
³darma.susila@triatmamulya.ac.id

Received: 20/03/2024; Revised: 30/04/2024; Accepted: 03/05/2024

Abstract

Bali is a province in Indonesia which is known for its various tourist destinations. The hotel industry is included in the service industry that offers room service, food and beverage providers and other services to the general public which are managed commercially. The aim of the research is to determine the effect of discipline on employee performance at Harris Hotel Seminyak, to determine the effect of the work environment on employee performance at Harris Hotel Seminyak, and to determine simultaneously the effect of discipline and work environment on employee performance at Harris Hotel Seminyak. This research was conducted at the Harris Hotel Seminyak using a saturated sampling technique with a sample of 52 employees. Data collection by distributing questionnaires using a Likert scale. The analysis technique used is descriptive analysis and regression analysis with the Statistical Package Social Science (SPSS) version 25.0 test. The results of this study are: work discipline (X_1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) at Harris Hotel Seminyak. Work environment (X_2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) at Harris Hotel Seminyak. Discipline (X_1) and work environment (X_2) Simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) at Harris Hotel Seminyak. Recommendations for further research, it is hoped that it will be necessary to carry out further research by including other variables such as motivation, communication and leadership style that affect employee performance.

Keywords: discipline, work environment, employee performance and hotel.

Pendahuluan

Dalam pengembangan pariwisata di Bali, sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam manajemen industri perhotelan. Hamalei (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang baik dalam segi sikap dan perilaku serta memiliki *skill* yang berhubungan dengan bidangnya serta harus mampu untuk mengelola perusahaannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hal yang dimaksud dengan kinerja karyawan yaitu hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja

yang baik adalah kinerja yang optimal berupa kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2017: 89). Selain dipengaruhi oleh disiplin, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dalam kaitan ini Sedarmayanti (2017: 26) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kegiatan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien. Harris Hotel Seminyak merupakan salah satu hotel yang berada di bawah *managemet* Tauzia. Hotel Harris berlokasi di Jalan Drupadi No. 99 Seminyak, Bali. Hotel ini bergerak di bidang akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan bagi para wisatawan mancanegara maupun lokal untuk memenuhi segala kebutuhan dan menciptakan kepuasan tamu selama menginap. Komentar tamu atas kinerja karyawan Harris Hotel Seminyak dapat dilihat dari ulasan berikut.

Tabel 1. Ulasan tentang Hotel

<i>Guest Comment</i> <i>Ashley From Australia</i> <i>Couple</i> HARRIS ROOM <i>Stayed 3 nighths</i> <i>in December 2022</i>	<i>They were fully booked out and we had very noisy neighbours had to complain for 2 days as they were playing music and being loud until 5am and the hotel wouldn't do anything about it or re-room us. Then tried to be rude and change me 1 million rupiah for not clean bedding that they hadn't even washed car park was full and left us nowhere to park also. So bad experience for us won't be going back there again.</i> <i>Reviewed December 31th, 2022</i>
--	---

Sumber: Agoda.com, 2023

Dari komentar tamu di atas dapat dijelaskan bahwa tamu mengalami pengalaman yang buruk saat menginap di Harris Hotel Seminyak dimana tamu mendapatkan gangguan dari kamar tamu yang bising, tamu sudah menghubungi *receptionist* namun tidak ada perubahan yang dirasakan oleh tamu, dan menganggap kinerja dari karyawan masih kurang. Oleh sebab itu kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam dunia perhotelan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan bagi suatu perusahaan, maka dalam hal ini pihak manajemen berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk menjaga kestabilan perusahaan. Pihak manajemen harus mengoptimalkan kinerja karyawannya. Masalah lainnya dimana terjadi pelanggaran terhadap aturan kelengkapan pakaian yang digunakan sebagai contoh pada *shift* malam dengan alasan tidak ada yang mengawasi. Hal ini

jika dibiarkan akan menjadi suatu kebiasaan yang nantinya akan berdampak pada citra hotel karena jika dilihat oleh tamu akan memberikan kesan buruk terhadap hotel.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan dengan *Human Resources Department* (HRD) Harris Hotel Seminyak, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya disiplin yang baik dari karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, salah satu bentuk disiplin dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kontrol karyawan yang masuk dan keluar jam kerja sesuai dengan regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Dilihat dari tingkat absensi karyawan pada tahun ini, terdapat 4 karyawan yang terlambat kehadirannya. Faktor lain yang menghambat pencapaian kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Dalam kaitan ini Sedarmayanti (2017: 26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai. Lingkungan kerja di Harris Hotel Seminyak dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti suara dan hubungan antar karyawan. Hal tersebut seperti yang terjadi di Harris Hotel Seminyak dimana *registration form* yang telah digunakan disimpan di ruang *reservation* sehingga menumpuk dan mengganggu kenyamanan karyawan. Wirya dkk. (2023) menyatakan bahwa pengembangan sistem informasi pada kantor depan menggunakan sistem OPERA sangat memberikan keuntungan dalam efisiensi waktu dan kertas yang digunakan. Perubahan yang terjadi seiring dengan perkembangan teknologi dan tren pasar di industri perhotelan sangat penting diperhatikan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada wisatawan (Suryani dkk., 2023). Contoh lainnya yaitu saat *receptionist* menjelaskan kembali pesanan tamu dan menerima panggilan telepon terkadang terganggu dengan suara bising dikarenakan lokasi hotel yang berdekatan dengan akses jalan raya.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, hubungan antar karyawan di Harris Hotel Seminyak cukup baik dapat dilihat saat jam sibuk kerja dimana karyawan lain yang memiliki waktu senggang akan ikut membantu karyawan lain yang sibuk. Contoh lain pada saat jam pulang dimana jika ada karyawan yang belum selesai dengan tugasnya maka karyawan lain akan ikut membantunya sehingga pekerjaan cepat selesai. Menurut Kasmir (2016) hubungan dapat diukur apabila seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan bekerjasama antara karyawan satu dengan karyawan lain. Urgensi dalam penelitian ini yaitu untuk melihat hubungan antara kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 2) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Seminyak, dan 3) Mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Seminyak.

Kajian Pustaka

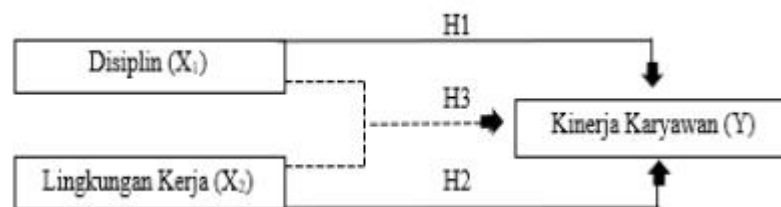
Dalam industri perhotelan, peran sumber daya manusia sangat penting dalam operasional hotel. Menurut Suparyadi (2015:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki kemampuan dalam memberikan manfaat yang sangat maksimal dalam target sasaran yang ditetapkan dalam system tertentu yang memiliki tujuan memberikan pengaruh terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka target perusahaan akan sulit

tercapai. Faktor pendukung suatu perusahaan adalah karyawan karena dengan kehadirannya karyawan yang kompeten di bidangnya maka mampu meningkatkan produktivitas perusahaan (Abadi dan Latifah, 2016). Sinambela (2016:334) menyatakan bahwa kepatuhan pada suatu regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan suatu bentuk disiplin kerja.

Disiplin yaitu sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan terhadap kinerja karyawan. Dalam proses ini mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai perlu melibatkan manajer divisi di bidangnya. Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis (Rivai, 2014).

Selain itu, kinerja karyawan secara fisik maupun non fisik dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja (Rachmah, 2018). Lingkungan kerja menentukan kenyamanan karyawan saat menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya. Indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan ruang kerja, warna pada bangunan, ventilasi udara dan suara yang bising (Afandi, 2018).

Menurut Kasmir (2016:182), “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins, 2016). Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian seperti gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dipaparkan tersebut, dapat ditarik simpulan sementara bahwa:

- H₁ : Terdapat pengaruh parsial disiplin (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) di Harris Hotel Semiyak Bali.
- H₂ : Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di Harris Hotel Semiyak Bali.
- H₃ : Terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Disiplin (X₁) dan variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Harris Hotel Semiyak Bali.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Harris Hotel Seminyak yang terletak di Jl. Drupadi No.99, Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361. Hotel ini berjarak 350 m dari Pantai Dhyana Pura, atau yang lebih dikenal dengan Pantai Seminyak dan hotel ini hanya berjarak 30 menit berkendara dari Bandara Internasional Ngurah Rai. Data kualitatif dalam penelitian ini meliputi informasi dari narasumber dan dokumentasi sedangkan data kuantitatif yaitu data jumlah

karyawan di Harris Hotel Seminyak, Bali. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan observasi, wawancara dan survei dengan instrumen yang digunakan yaitu panduan wawancara dan kuisioner. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 52 orang dengan pendekatan sampling jenuh. Jadi pada penelitian ini, responden yang diambil sebagai sampel pada ini adalah seluruh karyawan tetap di Harris Hotel Seminyak. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dengan uji *Statistical Package Social Science (SPSS) version 25.0*.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data responden sebanyak 52 sampel setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan standar yang ditetapkan maka seluruh item dalam variabel penelitian memiliki nilai *Corrected - Item - Total Correlation* di atas 0,3, sehingga item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur. Kemudian dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* variabel penelitian lebih besar dari 0,6, maka data pada penelitian ini dianggap reliabel untuk mengukur variabel yang digunakan pada penelitian ini sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji kelayakan model yang dibuat sebelum digunakan untuk memprediksi, adapun uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pada uji normalitas, residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual terdistribusi dengan normal. Selanjutnya pada uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *VIF* kurang dari 10 yaitu 1,445 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 yaitu 0,692. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas. Uji terakhir yaitu uji heteroskedastisitas, dilihat dari grafik *scatter plot* tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan disiplin dan lingkungan kerja. Berdasarkan seluruh uji asumsi klasik yang digunakan maka analisis dapat dilanjutkan ketahap selanjutnya.

Analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah regresi linear berganda, t-test (uji satu sisi) dan f-test (ANOVA) dengan bantuan program SPSS 25.

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.494	1.835		2.995	.004
Disiplin	.550	.134	.452	4.091	.000
Lingkungan Kerja	.367	.098	.415	3.757	.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Tabel 2. Nilai Hitung F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	131.137	2	65.568	34.626	.000 ^b
Residual	92.786	49	1.894		
Total	223.923	51			

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji T dan uji F maka hipotesis dalam penelitian dijabarkan sebagai berikut.

1. Pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa nilai T hitung Disiplin (X_1) sebesar 4,091 sedangkan t tabel sebesar 1,676, dengan demikian T hitung berada didaerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa nilai T hitung Lingkungan kerja (X_2) sebesar 3,757 sedangkan t tabel sebesar 1,676, dengan demikian T hitung berada didaerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H_3) Berdasarkan Hasil dari uji F, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 34,626, sedangkan F tabel sebesar 3,187 dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan nilai Sig (p) $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa benar ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Nilai Hitung Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.569	1.37608

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Analisis koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase, dengan rumus $KD = R^2 \times 100\%$. Ini menunjukkan disiplin dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan di Harris Hotel Seminyak, sebesar 58,6 persen dan 41,4 persen disebabkan oleh faktor lain, seperti: kepuasan kerja, kompensasi, komunikasi dll.

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Harris Hotel

Dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda untuk nilai koefisien disiplin adalah 0,550 yang artinya disiplin berpengaruh searah atau positif terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin meningkat sedangkan lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan di Harris Hotel Seminyak mengalami

peningkatan sebesar 0.550 satuan atau positif 0,550 dan hasil uji T yaitu nilai T hitung sebesar 4,091 sedangkan t tabel sebesar 1,676, dengan demikian T hitung lebih besar dari T tabel. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Senada dengan penelitian Viona (2022), Wibisono (2020), dan Putri (2019) yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif nilai rata-rata terendah yaitu 3,86 pada indikator bekerja etis, dimana sikap atau kerja sama karyawan masih kurang dalam menghargai sesama karyawan Kondisi yang terjadi dimana beberapa karyawan tidak menaati peraturan yang ada seperti tidak menjaga penampilan saat bekerja, kesulitan dalam bekerja sama antar karyawan dan cukup berhati-hati dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu diperlukan peraturan terkait dalam mengendalikan situasi tersebut.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Harris Hotel Seminyak

Dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda untuk nilai koefisien lingkungan kerja adalah 0,367 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh searah atau positif terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja meningkat sedangkan disiplin tetap, maka kinerja karyawan di Harris Hotel Seminyak mengalami peningkatan sebesar 0,367 satuan atau positif 0,367 dan hasil uji T yaitu nilai T hitung sebesar 3,757 sedangkan T tabel sebesar 1,676, dengan demikian T hitung lebih besar dari T table. Senada dengan penelitian Viona (2022), Wibisono (2020), dan Putri (2019) yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif nilai rata-rata terendah yaitu 3,21 pada indikator suara yang bising. Kondisi yang terjadi terkadang suara bising yang terdengar saat bekerja dapat mengganggu fokus karyawan dan lokasi reception yang berada dekat dengan jalan akses menuju jalan raya yang menyebabkan suara kendaraan terdengar dengan jelas.

3) Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Seminyak

Dilihat dari uji F yaitu nilai F yang menyatakan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu ($34,626 > 3,187$) dan uji signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel ini secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Senada dengan penelitian Viona (2022), Wibisono (2020), dan Putri (2019) yang menyatakan adanya pengaruh yang simultan bernilai positif dan signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif nilai rata-rata terendah yaitu 3,84 pada indikator kuantitas. Artinya, jumlah atau hasil dari pekerjaan tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan menyebabkan pekerjaan tidak efektif dalam waktu penyelesaiannya.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika kinerja karyawan mengalami peningkatan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Harris Hotel Seminyak.
2. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Harris Hotel Seminyak.
3. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel Seminyak. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan disiplin dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berlaku sebaliknya. Artinya adalah peningkatan kinerja karyawan hotel saat ini belum maksimal dikarenakan disiplin dan lingkungan kerja belum optimal sehingga perlu perhatian manajemen dalam menindaklanjuti hal tersebut.

Saran sebagai pelengkap hasil penelitian dapat diusulkan agar hotel Harris mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan mengenai pentingnya membuat konsumen merasa puas dan hasil kerja karyawan maksimal penuh motivasi dan berinisiatif. Gangguan kebisingan dapat diatasi dengan memasang peredam di dinding terdekat. Untuk penelitian selanjutnya perlu dilakukan penambahan dengan memasukan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abadi, S., & Latifah, F. 2017. Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 6, 37-43
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media
- Agoda. 2023. Harris Hotel Seminyak Agoda. dipetik Juni 28, 2023, dari Agoda: <https://www.agoda.com/id-id/harris-hotel-seminyak/hotel/bali-id>
- Hamalei. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Putri, S. H. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan the Madeline Hotel Bengkulu. *Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 26-39
- Rachmah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.

- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Suriyani, N. N. A., Susila, I. M. G. D., & Wirya, I. M. S. 2023. Analysis of Guest Room Service by Room Attendants in the Housekeeping Department. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 7(2), 775-797
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Viona, Dian Rhagita. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Ranah Bundo Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*
- Wibisono, G., Asih, A. K. S., & Mahawira, B. K. R. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa and Spa Bali (Studi Pada Astagina Resort Villa and SPA Bali). *Journal Research of Management*, 1(2), 43-50
- Wirya, I. M. S., Widianegara, I. G. A. B., & Susila, I. M. G. D. 2023. Application of The OPERA Information System in Hotel Reservations to Increase the Productivity of The Front Office Department (Case Study at the Grand Hyatt Hotel Bali). *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 7(2), 744-774.