

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI SAMAJA BALI VILLAS SEMINYAK-BALI

Ni Kadek Liana Kristy¹, I Gusti Bagus Rai Utama^{2*}, I W K Teja Sukmana³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: raiutama@undhira.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effects of work experience, motivation, and work environment on the performance of Generation Z employees at Samaja Bali Villas Seminyak-Bali. This study employed a quantitative method with a saturated sampling technique, in which all 35 Generation Z employees were included as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS Statistics 25. The results showed that work experience had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 3.354 ($p = 0.002$). Motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 4.043 ($p = 0.000$), while work environment had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 2.989 ($p = 0.005$). Simultaneously, work experience, motivation, and work environment had a positive and significant effect on the performance of Generation Z employees, with a calculated F-value of 153.599 ($p = 0.000$). The coefficient of determination (R^2) of 0.937 indicates that 93.7% of the variation in employee performance can be explained by work experience, motivation, and work environment, while the remaining 6.3% is influenced by other factors beyond the scope of this study.*

Keywords: Work Experience, Motivation, Work Environment, Employee Performance, Generation Z.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Samaja Bali Villas Seminyak-Bali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh karyawan Generasi Z yang berjumlah 35 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 3,354 ($p = 0,002$), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 4,043 ($p = 0,000$), serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2,989 ($p = 0,005$). Secara simultan, pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z dengan nilai F-hitung sebesar 153,599 ($p = 0,000$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,937 menunjukkan bahwa 93,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang keberhasilannya sangat ditentukan oleh kualitas pelayanan kepada tamu. Persaingan yang semakin ketat mendorong setiap perusahaan perhotelan untuk tidak hanya menyediakan fasilitas yang memadai, tetapi juga memastikan pelayanan diberikan secara cepat, tepat, konsisten, dan sesuai dengan harapan pelanggan. Dalam kondisi tersebut, karyawan menjadi aset utama karena berinteraksi secara langsung dengan tamu serta berperan dalam membentuk pengalaman selama menggunakan layanan hotel. Di daerah pariwisata seperti Bali, keberhasilan suatu usaha perhotelan tidak hanya dilihat dari kelengkapan fasilitas, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan konsisten, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan pengalaman tamu selama menginap. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan organisasi (Silaen et al., 2020).

Salah satu tantangan yang dihadapi industri perhotelan saat ini adalah komposisi tenaga kerja yang mulai didominasi oleh Generasi Z, yaitu karyawan yang lahir pada rentang tahun 1997–2012. Generasi ini memiliki karakteristik dan pola kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam hal pengalaman kerja, motivasi, dan cara mereka mempersepsikan lingkungan kerja, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja yang mereka hasilkan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan memungkinkan mereka memahami prosedur kerja, menyelesaikan tugas secara lebih efektif, dan menghadapi berbagai situasi kerja dengan lebih percaya diri. Selain pengalaman kerja, motivasi turut menjadi faktor penting karena mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, memiliki rasa tanggung jawab, dan berupaya memberikan hasil kerja terbaik. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas serta hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif.

Fenomena tersebut juga ditemukan di Samaja Bali Villas Seminyak, sebuah akomodasi berbentuk villa privat di kawasan pariwisata utama Bali yang mengandalkan tenaga kerja Generasi Z dalam operasional pelayanannya. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Samaja Bali Villas Seminyak, baik secara parsial maupun simultan, sehingga hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor perhotelan, sekaligus menjadi masukan praktis bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di Samaja Bali Villas yang berlokasi di Jalan Kunti II No. 18, Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Objek penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan tersebut. Populasi penelitian berjumlah 51 orang karyawan, terdiri atas 35 karyawan Generasi Z dan 16 karyawan Generasi Milenial. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling jenis purposive sampling dengan kriteria inklusi meliputi karyawan yang termasuk kategori Generasi Z (kelahiran $\pm 1997-2012$), memiliki masa kerja minimal 3 bulan, dan terlibat langsung dalam kegiatan operasional. Berdasarkan kriteria tersebut, seluruh 35 karyawan Generasi Z dijadikan responden penelitian (sampel jenuh).

Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel bebas, yaitu pengalaman kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3), serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5, serta dokumentasi. Sebelum digunakan untuk pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment (item dinyatakan valid apabila $r > 0,30$) dan diuji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (instrumen dinyatakan reliabel apabila $\alpha > 0,60$).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas melalui nilai Tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot), dan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh secara parsial, uji F untuk melihat pengaruh secara simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang disajikan dalam Tabel 1, seluruh variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata (mean) di atas 3,41 pada skala Likert (rentang 1–5), yang dikategorikan “baik”. Nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 3,81, pengalaman kerja sebesar 3,71, motivasi sebesar 3,90, dan lingkungan kerja sebesar 3,69.

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan	3,81	Baik
Pengalaman Kerja	3,71	Baik
Motivasi	3,90	Baik
Lingkungan Kerja	3,69	Baik

Hasil rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 3,81 yang termasuk dalam kategori baik. Indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi adalah kemandirian sebesar 3,91, yang menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z mampu menyelesaikan tugas secara mandiri. Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kualitas kerja sebesar 3,69, yang menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan sudah baik namun masih memiliki peluang untuk ditingkatkan.

Hasil rata-rata variabel pengalaman kerja sebesar 3,71 yang termasuk dalam kategori baik. Indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi adalah pengetahuan dan keterampilan sebesar 3,80, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dalam menjalankan tugas. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah lama kerja sebesar 3,60, yang menunjukkan bahwa masa kerja karyawan cukup beragam namun tetap mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan baik.

Hasil rata-rata variabel motivasi sebesar 3,90 yang termasuk dalam kategori baik. Indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi adalah rasa tanggung jawab sebesar 4,00, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah keseriusan dalam melaksanakan tugas sebesar 3,71, yang menunjukkan bahwa keseriusan karyawan dalam bekerja sudah baik namun masih dapat ditingkatkan.

Hasil rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 3,69 yang termasuk dalam kategori baik. Indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi adalah bunyi-bunyi di tempat kerja sebesar 3,91, yang menunjukkan bahwa kondisi kebisingan di lingkungan kerja dinilai cukup nyaman dan tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah penerangan di tempat kerja sebesar 3,54, yang menunjukkan bahwa kondisi pencahayaan sudah baik namun masih memiliki peluang untuk ditingkatkan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Pearson Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Y1.1	0,914	0,970
	Kuantitas Kerja	Y1.2	0,886	
	Ketepatan Waktu	Y1.3	0,929	
	Efektivitas	Y1.4	0,919	
	Kemandirian	Y1.5	0,933	
	Komitmen	Y1.6	0,943	
Pengalaman Kerja	Lama Kerja	X1.1	0,947	0,878
	Pengetahuan dan Keterampilan	X1.2	0,890	

Motivasi	Penguasaan Pekerjaan	X1.3	0,866	
	Keinginan untuk Meraih Keberhasilan	X2.1	0,943	0,944
	Penguasaan Pekerjaan	X2.2	0,913	
	Keseriusan dalam Melaksanakan Tugas	X2.3	0,876	
	Rasa Tanggung Jawab	X2.4	0,921	
Lingkungan Kerja	Penerangan di Tempat Kerja	X3.1	0,959	0,981
	Sirkulasi Udara	X3.2	0,944	
	Tata Warna dan Dekorasi	X3.3	0,943	
	Bunyi-Bunyi di Tempat Kerja	X3.4	0,951	
	Kelembapan Udara	X3.5	0,963	
	Tersedianya Alat-Alat Kerja	X3.6	0,895	
	Kebersihan di Lingkungan Kerja	X3.7	0,951	

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, seluruh indikator pada masing-masing variabel yaitu kinerja karyawan, pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Nilai koefisien korelasi indikator berada pada rentang 0,866–0,963.

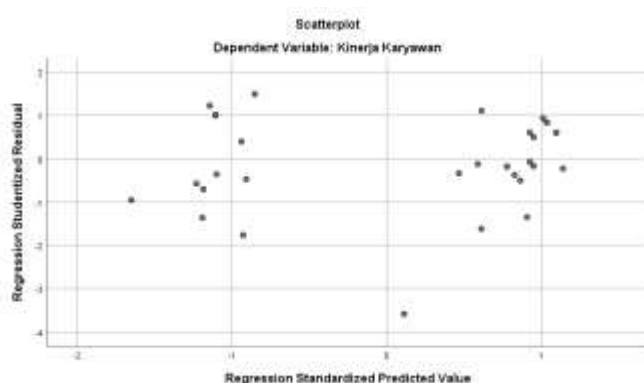
Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yaitu kinerja karyawan sebesar 0,975, pengalaman kerja sebesar 0,946, motivasi sebesar 0,964, dan lingkungan kerja sebesar 0,984. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang baik, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dan pengujian hipotesis.

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	N	Asymp. Sig. (2-tailed)	Variabel	Tolerance	VIF	Sig.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	35	0,179	X1	0,305	3,273	0,070
			X2	0,200	5,012	0,142
			X3	0,155	6,461	0,452

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Pada uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,179 > 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dan multikolinearitas telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dan pengujian hipotesis.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol (0) serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan dalam penelitian.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	B	t	Sig.	Corelations Partial
-------	---	---	------	---------------------

Constant	1,758	1,567	0,127	
Pengalaman Kerja	0,491	3,354	0,002	0,516
Motivasi	0,596	4,043	0,000	0,588
Lingkungan Kerja	0,244	2,989	0,005	0,473
R = 0,968				
R Square = 0,937				
T tabel = 1,695				
F Hitung = 153,599				
F tabel = 2,91				
Sig F = 0,000				

Sumber: Data primer diolah (2026)

Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara masing-masing variabel independen dengan kinerja karyawan dengan mengendalikan pengaruh variabel independen lainnya. Berdasarkan hasil analisis, pengalaman kerja memiliki nilai *correlations partial* sebesar 0,516 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Motivasi memiliki nilai *correlations partial* sebesar 0,588 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki nilai *correlations partial* sebesar 0,473 dengan signifikansi 0,005 < 0,05, yang juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Dengan demikian, seluruh variabel independen memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan meskipun pengaruh variabel lainnya dikendalikan.

Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui hubungan secara simultan antara pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis korelasi berganda. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,968. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat kuat secara bersama-sama antara pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Generasi Z di Samaja Bali Villas Seminyak.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,758 + 0,491X_1 + 0,596X_2 + 0,244X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,491, motivasi sebesar 0,596, dan lingkungan kerja sebesar 0,244, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,937 atau 93,7%. Dengan demikian, pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 93,7%, sedangkan sisanya sebesar 6,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji T dan Uji F

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Hasilnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki t-hitung sebesar 3,354, motivasi sebesar 4,043, dan lingkungan kerja sebesar 2,989, yang seluruhnya lebih besar dari t-tabel 1,695 serta memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,002; 0,000; dan $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, secara parsial ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai F-hitung sebesar 153,599 lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,91, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Samaja Bali Villas Seminyak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel pengalaman kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan oleh nilai t-hitung sebesar 3,354 yang lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1,695, serta nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Melalui pengalaman yang diperoleh selama bekerja, karyawan memiliki kesempatan untuk memperdalam pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta memahami berbagai prosedur kerja yang berlaku. Pengalaman tersebut membantu karyawan dalam menghadapi berbagai situasi pekerjaan dengan lebih percaya diri dan tepat. Selain itu, karyawan yang memiliki

pengalaman kerja yang lebih baik umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Samaja Bali Villas Seminyak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hamid et al. (2025) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t -hitung sebesar 4,043 yang lebih besar daripada t -tabel sebesar 1,695, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Samaja Bali Villas Seminyak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, serta berusaha memberikan hasil kerja terbaik sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Tingginya motivasi juga dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada tamu. Dalam lingkungan perhotelan yang sangat mengutamakan kualitas layanan, motivasi kerja menjadi unsur penting yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Afdani et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t , variabel lingkungan kerja (X_3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan nilai t -hitung sebesar 2,989 yang lebih besar daripada t -tabel sebesar 1,695, dengan nilai signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh fasilitas yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Selain itu, hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja turut memberikan pengaruh positif terhadap kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Dalam operasional perhotelan, lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan untuk menjaga kualitas pelayanan kepada tamu dan mendukung pencapaian target perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wajdi et al. (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 153,599, sedangkan nilai F-tabel sebesar 2,91 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Samaja Bali Villas Seminyak.

Pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor penting yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman kerja membantu karyawan dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Pada Samaja Bali Villas Seminyak, ketiga faktor tersebut terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z. Ketika karyawan memiliki pengalaman yang memadai, motivasi yang tinggi, serta didukung lingkungan kerja yang baik, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Oleh karena itu, pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rulianti (2019), Sani et al. (2024), serta Pratama dan Utari (2025) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Samaja Bali Villas Seminyak. Secara parsial, motivasi memiliki pengaruh paling dominan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,408, diikuti oleh lingkungan kerja sebesar 0,343 dan pengalaman kerja sebesar 0,274. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 153,599 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengalaman kerja yang semakin baik akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi yang semakin tinggi akan mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif juga akan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Dengan demikian, peningkatan pada pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan Generasi Z di Samaja Bali Villas Seminyak. Temuan ini selaras dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan Generasi Z serta memberikan bahan

pertimbangan bagi manajemen Samaja Bali Villas Seminyak dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen dan seluruh karyawan Samaja Bali Villas Seminyak yang telah memberikan izin dan berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing serta pihak Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Pariwisata, Universitas Dhyana Pura, atas bimbingan dan dukungan yang diberikan selama proses penelitian hingga penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2023). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 29 (Edisi ke-11). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, S., Edy, J., Maulana, M., & Tsani, I. M. I. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Grand Twins Engineering. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 68–81. <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v5i3.5998>
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing Employee Performance through Motivation: The Mediating Roles of Green Work Environments and Engagement in Jakarta's Logistics Sector. *Frontiers in Sociology*, 9, 1392229. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wajdi, M., Susanto, B., Sutiarto, M. A., & Hadi, W. (2024). Profile of Generation Z Characteristics: Implications for Contemporary Educational Approaches. *Kajian Pendidikan, Seni, Budaya, Sosial dan Lingkungan*, 1(1), 33–44. <https://doi.org/10.58881/kpsbsl.v1i1.8>