

Kinerja Karyawan pada Industri Wisata Air: Perspektif *Job Demands-Resources Theory*

Lovina Dea Amalia ¹, Hengky Widhiandono ^{2*}, Akhmad Darmawan ³, Erna Handayani ⁴
lovinadeaamalia@gmail.com ¹, hengkywidhiandono@ump.ac.id ^{2*}

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia ^{1,2*,3,4}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri wisata air dalam perspektif *Job Demands-Resources Theory* (JD-R). Penelitian dilakukan pada karyawan Owabong Waterpark Purbalingga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan sebanyak 126 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi pengaruh penting bagi karyawan dalam peningkatan kinerja. Studi mendatang disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang relevan untuk memperluas pengembangan model *JD-R Theory* pada sektor pariwisata.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; *Job Demands-Resources Theory*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Persaingan di era digital yang semakin kompetitif, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Rahayu & Ismail, 2024). Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang ditetapkan, serta menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan keberlanjutan organisasi (Saputra & Rahmat, 2024). Oleh karena itu, berbagai organisasi dari berbagai sektor industri berupaya memahami faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan guna menjaga produktivitas dan daya saing organisasi. Namun, faktor yang memengaruhi kinerja dapat berbeda pada setiap sektor karena karakteristik pekerjaan, serta lingkungan yang tidak sama. Salah satu sektor yang memiliki karakteristik unik dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sektor pariwisata. Secara keseluruhan, tata kelola pariwisata merupakan sistem yang kompleks, dimana pengelolaannya melibatkan berbagai pihak yang bekerja sama dalam mengembangkan industri pariwisata secara efektif dan efisien (Ohyver et al., 2024). Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia pada industri pariwisata memiliki kompleksitas yang berbeda dibandingkan sektor manufaktur, perbankan, maupun instansi pemerintahan.

Sektor pariwisata merupakan bagian penting dalam perekonomian Indonesia karena berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan peningkatan pendapatan daerah. Secara nasional, kontribusi sektor pariwisata terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) di Indonesia diperkirakan berada pada angka 4,1% (Bontong et al., 2023). Pada tingkat

regional, sektor pariwisata juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian daerah, berdasarkan data resmi Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah, kontribusi sektor pariwisata sebesar 3,91% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) pada tahun 2023. Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia (SDM) dalam sektor pariwisata menjadi sangat vital karena sangat bergantung pada layanan manusia. Oleh sebab itu, kemampuan SDM dipandang sebagai aset penting bagi keberlanjutan bisnis (Mulyeni & Herlina 2023). Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dapat dinilai dari tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Salah satu indikator penting dalam penilaian efektivitas perusahaan adalah kinerja karyawan (Widodo & Yandi 2022).

Owabong *Waterpark* Purbalingga merupakan salah satu destinasi wisata air terbesar di Jawa Tengah yang terletak di Kabupaten Purbalingga (Perumda Owabong, 2025). Berdasarkan data Perumda Owabong, luas area wisata mencapai lebih dari 16 hektar, dengan jumlah tenaga kerja kurang lebih 126 karyawan. Owabong menawarkan beragam wahana air modern, kolam renang luas, dan fasilitas lengkap sehingga sering disebut sebagai ikon wisata Purbalingga. Sebagai destinasi wisata yang melayani ribuan pengunjung setiap tahunnya, Owabong memiliki karakteristik organisasi berbeda dibandingkan sektor lain yang banyak diteliti sebelumnya. Tingginya intensitas interaksi langsung antara karyawan dan pengunjung menuntut karyawan untuk memberikan pelayanan secara maksimal sehingga menjadi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara pra-penelitian, diperoleh indikasi belum optimalnya kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui beberapa kondisi organisasi, seperti keterlambatan setelah jam istirahat dan keterlambatan mengikuti apel rutin, terbatasnya promosi jabatan bagi karyawan yang telah bekerja dalam kurun waktu lama namun belum memperoleh pengembangan karier, serta situasi tempat kerja yang kurang nyaman contohnya suhu ruangan terkadang tidak stabil. Temuan tersebut memberikan gambaran adanya faktor-faktor organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dan perlu diuji lebih lanjut melalui penelitian empiris.

Kinerja memiliki definisi sebagai *output* kerja yang dicapai oleh seseorang ketika menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan kemahiran, pengalaman, komitmen, dan dedikasi (Hasibuan, 2016). Kinerja karyawan dipengaruhi berbagai macam aspek, salah satu aspek yang memengaruhi yaitu motivasi kerja. Motivasi ialah sebuah proses yang menggambarkan ketekunan, arah, dan kesungguhan individu ketika menggapai tujuan perusahaan (Praditya et al., 2025). Motivasi kerja bisa saja bersumber dari faktor internal karyawan dan berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan kerja. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong individu menjadi lebih produktif dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung atau wisatawan (Setiawan et al., 2025). Selain itu, motivasi juga mampu menumbuhkan niat yang kuat dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi dinamika pekerjaan (Prasetyani, 2025). Studi yang dilakukan oleh Pongtuluran & Marewa (2025), Kantohe & Sutarmin (2023) serta Wahyuningsih & Kirono (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja terbukti berdampak pada kinerja secara positif dan signifikan. Hasil yang diperoleh tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi yang dimiliki pegawai diikuti oleh meningkatnya kemampuan pegawai. Namun, ditemukan hasil yang bertentangan pada penelitian Julpiana et al. (2024), Ahmad et al. (2023), serta Putra (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja.

Faktor lain secara teoritis yang turut serta menjadi peranan penting dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja dalam menjalankan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan (Fitriani et al., 2025). Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai perilaku kepatuhan karyawan pada kebijakan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan guna mencapai produktivitas yang optimal (Andwika & Suarmanayasa, 2025). Penerapan disiplin kerja yang tidak konsisten dapat memicu berbagai persoalan organisasi, seperti penurunan mutu pelayanan, meningkatnya risiko

kesalahan operasional, dan berkurangnya kepuasan pengunjung (Febriani & Thaha, 2024). Oleh sebab itu, variabel disiplin kerja merupakan satu aspek krusial yang perlu mendapat perhatian khusus untuk menjaga efektivitas kerja dan mutu pelayanan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja tinggi umumnya berhasil menuntaskan tugas sesuai batas waktu yang telah ditentukan, bertanggung jawab, sekaligus mampu menyerahkan kontribusi positif, terhadap upaya pencapaian kinerja pada suatu organisasi. Sejumlah penelitian oleh Hidayat & Aryata (2024), Madyoningrum & Azizah (2022), dan Parta et al. (2023) memperlihatkan bahwa terdapat dampak positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka akan semakin meningkat secara optimal pula hasil kerja yang dicapai. Namun, temuan berbeda diperoleh oleh Muna & Isnawati (2022), Kitta et al. (2023), dan Fitriyani et al. (2024) yang menyatakan bahwa tidak ada bukti pengaruh nyata hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, tingkat kepuasan kerja turut menjadi elemen yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan reaksi afektif atau perasaan individu terhadap beragam aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya (Amanda & Adrian, 2024). Kepuasan kerja dipahami sebagai bentuk sikap umum karyawan yang ditunjukkan terhadap semua pekerjaan mereka yang berkaitan dengan beragam aspek, antara lain situasi kerja, relasi antar rekan kerja maupun atasan, serta keselarasan ekspektasi dan kenyataan yang diterima dalam pekerjaan (Wandari et al., 2022). Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja maksimal, cenderung lebih sering memperlihatkan antusiasme kerja, komitmen, serta rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menurunkan motivasi yang dirasakan karyawan dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian Santoso & Hakim (2024), Ayok & Balia (2024), dan Fajri et al. (2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menandakan bahwa seiring meningkatnya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan karyawan ikut mengalami peningkatan. Namun, temuan berbeda ditemukan oleh Ulfa et al. (2022) dan Nugroho et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menjadi aspek yang mampu menciptakan kenaikan kinerja. Lingkungan kerja adalah situasi di sekitar tempat kerja, baik berupa aspek fisik maupun aspek nonfisik, yang dapat menciptakan situasi kerja yang nyaman, terkendali, dan menunjang segala kegiatan kerja karyawan (Birowo & Ahsani, 2025). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif mampu membangkitkan semangat kerja, kenyamanan, serta kinerja karyawan dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaan. Sementara itu, lingkungan kerja yang dinilai kurang nyaman dan kurang mendukung menyebabkan karyawan merasa mudah lelah, kurang termotivasi, dan menurunkan produktivitas kerja (Jayen et al., 2023). Situasi tersebut menuntut organisasi untuk menghadirkan lingkungan kerja yang positif agar karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan mencapai kinerja yang lebih baik. Penelitian Saputra & Fernos (2023), Ariansy & Kurnia (2022), dan Rahmadani & Sampeliling (2023) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengisyaratkan bahwa lingkungan kerja yang tertata dengan baik dan mendukung, mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Syahnant & Mesra B (2024), Fauziyah et al. (2024), dan Sarip (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Inkonsistensi hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa masih terdapat *research gap* mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis industri, maupun kondisi lingkungan kerja yang berbeda. Oleh karena itu,

diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada sektor pariwisata.

Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) yang menempatkan *job demands* dan *job resources* dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dalam industri wisata air, *job demands* atau tuntutan pekerjaan dapat berupa beban kerja yang tinggi terutama pada musim liburan, konflik peran dalam melayani pengunjung sekaligus menjaga ketertiban operasional, serta tanggung jawab besar terkait keselamatan dan keamanan pengunjung. Sementara *job resources* yang membantu karyawan mengurangi dampak tuntutan pekerjaan tersebut dapat berupa dukungan organisasi, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta peluang pengembangan kapasitas diri dan kompetensi karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung. *JD-R Theory* telah umum digunakan untuk menjelaskan perilaku dan kinerja karyawan pada berbagai sektor yang memiliki tingkat tuntutan kerja tinggi (Irvan et al., 2023). Ketidakseimbangan dalam tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia membuat karyawan mengalami stress kerja dan penurunan kinerja (Fhauzan & Ali, 2024). Sebaliknya, apabila sumber daya kerja mencukupi kebutuhan, karyawan akan merasa lebih termotivasi, produktif, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model perilaku kerja berbasis *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), penelitian ini memperluas penerapan *JD-R Theory* dengan menunjukkan bagaimana *job resources* dan *personal resources* berkontribusi terhadap kinerja pada industri wisata air yang memiliki karakteristik pelayanan berbeda dibandingkan sektor jasa lainnya. Meskipun *JD-R Theory* telah banyak diterapkan pada sektor pariwisata dan *hospitality*, penelitian yang secara khusus menguji model tersebut pada industri wisata air dengan karakteristik pelayanan lapangan yang tinggi seperti Owabong Waterpark masih relatif jarang diteliti. Hasil penelusuran literatur menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian berbasis *JD-R Theory* berfokus pada *hospitality and tourism*, dengan variabel dominan yang digunakan berupa *work engagement* (Kanjanakan et al. 2023). Sementara itu, penelitian yang menguji motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada objek wisata air dengan perspektif *JD-R Theory* masih jarang ditemukan. Maka dari itu, pengujian *JD-R Theory* pada konteks wisata air menjadi hal krusial untuk memperluas generalisasi teori sekaligus memperoleh pemahaman lebih detail mengenai beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan terutama pada industri pariwisata wisata air.

Studi ini merupakan pengembangan dari studi terdahulu yang dilakukan oleh Pongtuluran & Marewa (2025) mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mandala Finance yang bercabang di Makale, Kabupaten Tana Toraja. Dalam studi ini ditambahkan variabel kepuasan kerja serta lingkungan kerja karena berdasarkan penelitian Tristianingsih et al. (2022), kedua variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penambahan variabel juga didasarkan pada saran penelitian Pongtuluran & Marewa (2025) yang merekomendasikan eksplorasi variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memfokuskan analisis pada peran *job resources* dan *personal resources* dalam mempertahankan kinerja ketika karyawan menghadapi *job demands* yang memang melekat pada pekerjaan wisata air.

Penelitian dalam model ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan ilmu manajemen SDM dengan menguji kembali pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan secara bersama-sama dalam satu kerangka penelitian. Penelitian ini memperluas kajian sebelumnya yang umumnya hanya berfokus pada satu atau dua variabel terhadap kinerja karyawan, sehingga mampu menambah pemahaman lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Di samping itu, hasil penelitian diharapkan dapat

digunakan sebagai acuan empiris bagi penelitian selanjutnya, khususnya pada konteks organisasi dengan sektor berbeda. Dari sisi praktis, penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi internal perusahaan dalam menyusun regulasi terkait optimalisasi kinerja karyawan melalui penguatan motivasi, penerapan disiplin kerja, perbaikan tingkat kepuasan kerja, serta penciptaan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Job Demands-Resources Theory (JD-R)

Job Demands-Resources Theory dikemukakan oleh Demerouti et al. (2001). Tummers & Bakker (2021) menegaskan bahwa setiap pekerjaan mempunyai dua karakteristik utama, yaitu *job demands* serta *job resources*. *Job demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang melibatkan kekuatan fisik maupun psikologis secara terus-menerus seperti tekanan pekerjaan, beban kerja besar, interaksi pelayanan, dan kondisi kerja yang melelahkan sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja apabila tidak dikelola dengan baik (Tummers & Bakker, 2021). Sementara itu, *job resources* adalah berbagai sumber daya yang dimiliki karyawan maupun organisasi yang berfungsi membantu karyawan mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, serta meningkatkan motivasi dan perkembangan karyawan (Demerouti et al. 2001) dalam Tummers & Bakker (2021). Sumber daya tersebut dapat berupa dukungan sosial organisasi dan rekan kerja, kesempatan untuk mengembangkan diri, kesempatan untuk dipromosikan, kepuasan kerja, dan kondisi kerja yang mendukung (Tummers & Bakker, 2021). Penelitian ini tidak mengukur *job demands* sebagai konstruk penelitian. *Job demands* diposisikan sebagai karakteristik kontekstual pekerjaan di industri wisata air, seperti tingginya beban pelayanan, kepadatan pengunjung pada musim liburan, tanggung jawab keselamatan, dan tekanan operasional. Oleh karena itu penelitian lebih berfokus pada bagaimana *job resources* dan *personal resources* membantu karyawan mempertahankan kinerja ketika menghadapi tuntutan tersebut. Menurut *JD-R Theory*, kinerja karyawan akan meningkat apabila organisasi mampu menyediakan sumber daya kerja yang memadai disamping besarnya tuntutan pekerjaan. Sebaliknya tuntutan kerja yang tinggi tanpa didukung sumber daya yang memadai, karyawan dapat mengalami stress kerja, kelelahan, penurunan motivasi, dan menurunnya kinerja karyawan. *JD-R Theory* telah diterapkan secara luas pada berbagai sektor seperti akademisi, manufaktur, atau keuangan (Tummers & Bakker, 2021). Dalam studi ini, *JD-R Theory* relevan digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sebagai bentuk *job resources* yang mempermudah karyawan ketika menghadapi beragam tuntutan dalam pekerjaan sehingga mampu meningkatkan hasil kerja karyawan dengan optimal.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan mental dan sikap yang dibentuk dari faktor internal dan eksternal, yang membangkitkan individu agar berkomitmen, tekun, dan berdedikasi terhadap pekerjaannya, dengan tujuan utama mencapai target perusahaan (Adinda et al. 2023). Dalam konteks pariwisata, motivasi berperan sebagai daya penggerak yang dapat menjaga kualitas interaksi dengan wisatawan, yang menginspirasi karyawan untuk memberikan pelayanan yang optimal sehingga kepuasan pengunjung meningkat. Berdasarkan *Job Demands-Resources Theory*, *job resources* memiliki potensi motivasi kerja yang berfungsi menumbuhkan energi kerja, keterlibatan kerja, kemampuan individu, dan semangat karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Hanum & Wijayanto, 2025). Secara psikologis, motivasi meningkatkan energi kerja, fokus, serta persistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang termotivasi akan mengarahkan energi dan upayanya secara konsisten untuk menyelesaikan tugas dengan optimal, dan orientasi hasil yang lebih maksimal, sehingga memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja. Penelitian Mulyadi & Pancasasti (2022), Utami et al. (2025), dan Wahyuningsih &

Kirono (2023) menyebutkan bahwa motivasi kerja mampu memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Terdapat 5 indikator motivasi kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2017) dalam Kantohe & Sutarmin (2023) yaitu: tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, pengembangan, dan kemajuan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap yang terwujud dalam setiap tindakan individu ataupun kelompok, yang menunjukkan kepatuhan mengenai peraturan yang telah ditetapkan untuk memperkuat ketentuan di dalam suatu perusahaan (Khairina et al. 2025). Disiplin kerja yang baik mencerminkan perilaku kerja seperti adanya tanggung jawab yang kuat dalam diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal serta memberikan pelayanan terbaik kepada publik (Sakir, 2024). Dalam *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) perilaku kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh *personal resources* yaitu kualitas psikologis positif yang membantu individu mengendalikan diri dan lingkungan sekitar secara efektif (Xanthopoulou et al., 2007) sebagaimana dikutip dalam Pezirkianidis et al. (2022). Kemampuan tersebut tercermin melalui perilaku kerja positif, termasuk disiplin kerja dalam menjalankan tugas dan mematuhi peraturan secara konsisten. Disiplin kerja memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif, meminimalkan kesalahan operasional, serta menjaga stabilitas kinerja di tengah tingginya tekanan pelayanan (Putri et al., 2026). Penelitian Hidayat & Aryata (2024), Madyoningrum & Azizah (2022), dan Parta et al. (2023) memperlihatkan hasil bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat 5 indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) dalam Kantohe & Sutarmin (2023) yaitu: efektif dalam bekerja, kepatuhan pada peraturan, kehadiran tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan bekerja keras.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja ialah sebuah keadaan emosional positif yang dirasakan individu terkait pekerjaan yang mereka jalani, hal tersebut tercermin dalam evaluasi positif mereka terhadap lingkungan kerja, pelaksanaan tugas, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan, peluang pengembangan, dan faktor-faktor lain yang membentuk persepsi seseorang tentang pekerjaannya (Marlius & Melaguci, 2024). Dalam *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), kepuasan kerja dipandang sebagai *attitudinal outcome* dari tersedianya sumber daya kerja yang mampu menciptakan kenyamanan, keterlibatan kerja, serta pengalaman positif bagi karyawan (Hanum & Wijayanto, 2025). Kepuasan kerja dapat meningkatkan kondisi psikologis positif, menjaga stabilitas emosional, dan mendorong semangat kerja karyawan akibatnya berdampak terhadap tinggi-rendahnya kinerja. Karyawan yang merasakan puas terhadap pekerjaannya memberikan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas. Hal ini sejalan dengan pendapat Nurhasanah et al. (2022), ketika karyawan merasakan tingkat rasa puas yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka hal ini akan menimbulkan dampak positif terhadap pencapaian kinerjanya, yang tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri, tetapi bagi perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Secara afektif, kepuasan kerja mendorong keterikatan emosional terhadap pekerjaan sehingga karyawan cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Penelitian Santoso & Hakim (2024), Ayok & Balia (2024), dan Fajri et al. (2022) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Terdapat 5 indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) dalam Kantohe & Sutarmin (2023) yaitu: Pekerjaan, Gaji atau upah, Rekan kerja, Promosi, Pengawasan.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

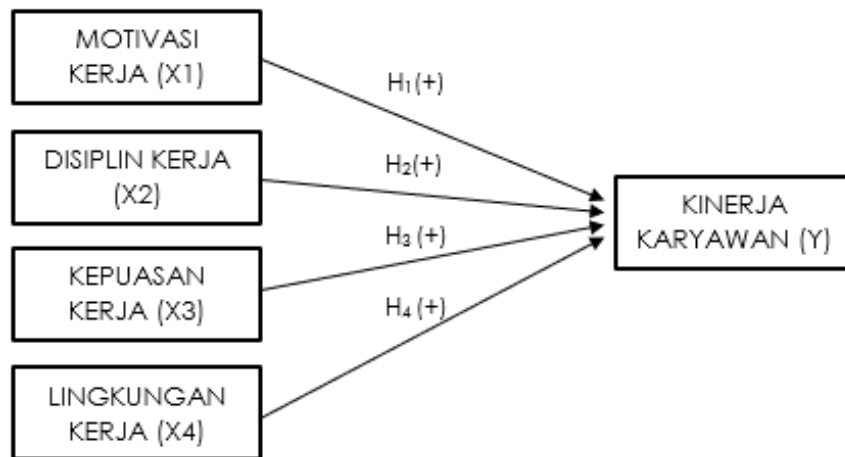
Lingkungan kerja berarti kondisi fisik (penataan ruang, penerangan cahaya, kebersihan ruangan, ventilasi udara) maupun kondisi non-fisik (suasana kerja, interaksi antara rekan kerja, interaksi dengan atasan) di area sekitar tempat kerja yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sapu et al. (2023) terciptanya suasana kerja yang kondusif dapat menunjang produktivitas karyawan, sehingga perusahaan berpeluang memperoleh sikap dan perilaku positif dari karyawan, serta mendorong karyawan bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) lingkungan kerja juga termasuk bagian dari *job resources* penting yang mampu mengurangi *burnout* dan menunjang karyawan menghadapi berbagai tuntutan kerja (Parwaatmya, 2026). Situasi kerja yang aman, nyaman, bersih, dan kondusif mampu mengurangi kelelahan kerja, menjaga konsentrasi, serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Pada industri wisata air yang memiliki karakteristik kerja lapangan dengan tingkat kebisingan, suhu panas, dan intensitas pelayanan tinggi, lingkungan yang kondusif menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja karyawan tetap optimal. Lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya memengaruhi kenyamanan fisik, melainkan juga stabilitas psikologis karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien (Fadhila et al., 2023). Adapun temuan penelitian oleh Saputra & Fernos (2023), Ariansy & Kurnia (2022), dan Rahmadani & Sampeliling (2023) bahwa lingkungan kerja terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat 5 indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Kantohe & Sutarmin (2023) yaitu: penerangan, sirkulasi udara, suara bising, temperatur, dan keamanan.

Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian yang lebih dulu, maka hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga.
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini, didasarkan melalui *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi seimbang antara tuntutan kerja (*job demands*) dengan sumber daya kerja (*job resources*). Dalam penelitian ini, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dipandang sebagai faktor yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan pada industri wisata air. Semakin baik sumber daya kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka meningkat pula kemampuan karyawan dalam mempertahankan kinerja yang optimal.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Hasil Riset, 2026

Metode Analisis

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel melalui analisis data berbasis angka. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori secara objektif dengan melakukan pengujian hubungan antarvariabel diukur menggunakan instrumen penelitian sehingga dapat dianalisis secara statistik. Creswell & Creswell (2017) berpendapat bahwa desain survei kausal tepat digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel dan memperoleh pemahaman kuantitatif mengenai fenomena perilaku organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Owabong Waterpark Purbalingga yang berjumlah 126 orang. Karena total populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau metode sensus, yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa apabila jumlah populasi tergolong kecil dan seluruh anggotanya memungkinkan untuk diteliti, maka keseluruhan populasi dapat digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertulis dengan skala Likert 1–5, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju), kemudian diolah menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. SEM merupakan metode analisis data multivariat yang melibatkan penerapan metode statistik untuk menganalisis beberapa variabel secara simultan yang berkaitan dengan perusahaan, peristiwa, maupun situasi tertentu. Salah satu jenis SEM berbasis varians adalah Partial Least Square (PLS) yang digunakan untuk pengembangan teori dalam penelitian eksplorasi (Winoto & Perkasa, 2024). Analisis SEM-PLS dipilih karena dapat menggunakan sampel relatif kecil, bersifat prediktif, dan tidak mengharuskan data berdistribusi normal. Proses analisis dilakukan melalui dua tahapan, yaitu pengujian model pengukuran (outer model) untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen serta pengujian model struktural (inner model) untuk menganalisis hubungan antarvariabel dan menguji hipotesis penelitian. Instrumen penelitian diadaptasi dari indikator penelitian (Kantohe & Sutarmin, 2023); (Habaora et al. 2021). Seluruh item disesuaikan dengan konteks Owabong Waterpark Purbalingga.

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Instrument
Motivasi Kerja (Kantohe & Sutarmin, 2023)	a. Tanggung jawab	1. Saya merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang berkaitan dengan operasional layanan dan wahana di Owabong.
	b. Pekerjaan itu sendiri	2. Saya berusaha menyelesaikan setiap tugas kerja dengan sebaik mungkin sesuai standar pelayanan pengunjung.
	c. Penghargaan	3. Pekerjaan yang saya lakukan di Owabong menarik dan menantang.
	d. Pengembangan dan	4. Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi penting bagi kelancaran operasional tempat wisata ini.
	e. kemajuan	5. Perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja yang saya capai.
Disiplin Kerja (Kantohe & Sutarmin, 2023)	a. Efektif dalam bekerja	6. Penghargaan yang saya terima memotivasi saya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pengunjung.
	b. Kepatuhan pada peraturan	7. Perusahaan memberikan kesempatan pelatihan atau pengembangan kemampuan kerja.
	c. Kehadiran tepat waktu	8. Saya melihat adanya peluang kemajuan karier di Owabong.
	d. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1. Saya bekerja secara fokus dan efisien selama jam operasional kerja.
	e. Bekerja keras	2. Saya memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya saat melayani pengunjung.
Kepuasan Kerja (Kantohe & Sutarmin, 2023)	a. Pekerjaan	3. Saya mematuhi seluruh peraturan kerja dan SOP yang berlaku di Owabong.
	b. Gaji atau upah	4. Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar keselamatan dan pelayanan perusahaan.
	c. Rekan kerja	5. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan.
	d. Promosi	6. Saya jarang datang terlambat ke tempat kerja.
	e. Pengawasan	7. Saya menyelesaikan tugas kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan.
Lingkungan Kerja (Kantohe & Sutarmin, 2023)	a. Penerangan	8. Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik meskipun kondisi kerja padat.
	b. Sirkulasi udara	9. Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai target kinerja perusahaan.
	c. Suara bising	10. Saya tetap bersemangat bekerja meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi.
	d. Temperatur	1. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani di Owabong.
	e. Keamanan	2. Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan minat saya.

Variabel	Indikator	Instrument
Kinerja Karyawan Habaora et al. (2021)	a. Kualitas pekerjaan	5. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya.
	b. Kuantitas pekerjaan	6. Saya tetap dapat bekerja dengan fokus meskipun berada di area ramai pengunjung.
	c. Ketepatan waktu	7. Temperatur di area kerja terasa nyaman selama jam kerja.
	d. Kerja sama	8. Suhu lingkungan kerja mendukung saya untuk bekerja secara optimal.
	e. Kualitas pribadi	9. Lingkungan kerja memberikan rasa aman bagi saya.
		10. Fasilitas keselamatan kerja dan keamanan sudah memadai.
		1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku di Owabong.
		2. Saya bekerja dengan teliti serta memperhatikan kualitas pelayanan kepada pengunjung Owabong.
		3. Saya bertanggung jawab menyelesaikan seluruh tugas yang dibebankan kepada saya sesuai dengan target kerja di Owabong.
		4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas (job description) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
		5. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan skala prioritas, terutama pada saat jumlah pengunjung meningkat.
		6. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditentukan oleh manajemen.
		7. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk memastikan kelancaran operasional dan pelayanan kepada pengunjung.
		8. Saya berkontribusi aktif dalam tim serta mendukung keberhasilan kerja tim di unit kerja saya.
		9. Saya berusaha mengembangkan kemampuan diri untuk meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pengunjung.
		10. Saya memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas tanpa harus selalu menunggu perintah atasan.

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 126 karyawan Owabong, responden didominasi oleh karyawan laki-laki (84,13%), sedangkan responden perempuan (15,87%). Berdasarkan usia responden, kelompok usia 36-45 tahun merupakan kelompok terbesar yaitu (46,83%), selanjutnya responden berusia >45 tahun (26,98%), dan 25-35 tahun (25,40%), serta <25 tahun (0,79%), yang menandakan bahwa mayoritas responden termasuk dalam kelompok usia produktif dengan pengalaman dan pemahaman yang memadai. Jika ditinjau dari segi lama bekerja, responden terbanyak merupakan karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja selama ≥ 6 tahun (85,71%), diikuti masa kerja 4-6 tahun (7,14%), dan masa kerja 1-3 tahun (4,76%), serta masa kerja <1 tahun (2,38%). Dilihat dari aspek pendidikan, responden didominasi oleh karyawan berlatar belakang SLTA/SMK/SMA (49,21%), disusul SLTP (28,57%), Sarjana (S1/D4) sebesar 15,28%, dan Diploma (D1/D2/D3) yaitu (7,14%), temuan ini mengindikasikan bahwa kebanyakan responden berlatar belakang pendidikan menengah.

Berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden merupakan karyawan berstatus karyawan tetap (87,30%), dengan penempatan bagian terbanyak pada *Life Guard* (19,84%) diikuti *cleaning service* (16,84%). Hal ini dikarenakan Owabong Waterpark merupakan destinasi wisata air yang memiliki jumlah kolam yang cukup banyak sehingga menyediakan petugas *life guard* untuk menjaga keamanan dan keselamatan pengunjung yang akan dengan sigap menolong apabila terdapat pengunjung yang mengalami kejadian tidak diinginkan saat berenang seperti tenggelam. Selain itu, terdapat tenaga kerja *cleaning service* yang bertugas menjaga kebersihan kolam untuk menjaga

kenyamanan wisatawan yang berkunjung ke Owabong Waterpark. Karakteristik responden penelitian disajikan secara rinci dalam Tabel dibawah ini.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	106	84,13
	Perempuan	20	15,87
Usia (Tahun)	< 25	1	0,79
	25 – 35	32	25,40
	36-45	59	46,83
	≥ 45	34	26,98
Lama Bekerja (Tahun)	< 1	3	2,38
	1 – 3	6	4,76
	4 – 6	9	7,14
	≥ 6	108	85,71
Pendidikan	SLTP	36	28,57
	SLTA/SMK/SMA	62	49,21
	Diploma (D1, D2, D3)	9	7,14
	Sarjana (S1, D4)	19	15,08
Status Kepegawaian	Tetap	110	87,30
	Tidak Tetap	16	12,70
Bidang/Bagian	Divisi (HRD, Keuangan, Marketing)	18	14,29
	Back Office	20	15,87
	Mechanic Engineering	10	7,94
	Permainan	6	4,76
	Taman	12	9,52
	Cleaning Service	21	16,67
	Life Guard	25	19,84
	Security	10	7,94
	Gudang	4	3,17

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap indikator dalam suatu konstruk saling berkorelasi dan mewakili konstruk yang diukur. Validitas dalam penelitian ini dijalankan dengan melakukan penilaian validitas konvergen melalui pemeriksaan nilai *factor loading* yang dianggap valid apabila indikator bernilai di atas 0,60 sesuai standar yang direkomendasikan (Hair et al., 2021) dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0.50. Sedangkan pengujian reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi jawaban responden pada indikator-indikator penelitian, yang diukur melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan Reliabilitas Komposit. Menurut Ghazali & Kusumadewi (2023), sebuah konstruk dapat dinyatakan reliabel apabila memperoleh nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Hasil pengujian validitas konvergen dan reliabilitas komposit disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Konvergen dan Reliabilitas Komposit

Variabel	Indikator	Factor Loading	Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0.706	0,871	0,873	0,524	Valid & Reliabel
	X1.2	0.724				Valid & Reliabel
	X1.3	0.747				Valid & Reliabel
	X1.4	0.703				Valid & Reliabel
	X1.5	0.757				Valid & Reliabel
	X1.6	0.736				Valid & Reliabel
	X1.7	0.713				Valid & Reliabel
	X1.8	0.702				Valid & Reliabel
Disiplin Kerja	X2.1	0.701	0,911			Valid & Reliabel
	X2.2	0.722				Valid & Reliabel

Variabel	Indikator	Factor Loading	Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
	X2.3	0.723		0,913	0,556	Valid & Reliabel
	X2.4	0.687				Valid & Reliabel
	X2.5	0.708				Valid & Reliabel
	X2.6	0.700				Valid & Reliabel
	X2.7	0.816				Valid & Reliabel
	X2.8	0.809				Valid & Reliabel
	X2.9	0.727				Valid & Reliabel
	X2.10	0.846				Valid & Reliabel
Kepuasan Kerja	X3.1	0.830	0,911	0,925	0,555	Valid & Reliabel
	X3.2	0.833				Valid & Reliabel
	X3.3	0.728				Valid & Reliabel
	X3.4	0.758				Valid & Reliabel
	X3.5	0.677				Valid & Reliabel
	X3.6	0.715				Valid & Reliabel
	X3.7	0.727				Valid & Reliabel
	X3.8	0.722				Valid & Reliabel
	X3.9	0.717				Valid & Reliabel
	X3.10	0.727				Valid & Reliabel
Lingkungan Kerja	X4.1	0.707	0,916	0,922	0,570	Valid & Reliabel
	X4.2	0.716				Valid & Reliabel
	X4.3	0.765				Valid & Reliabel
	X4.4	0.753				Valid & Reliabel
	X4.5	0.745				Valid & Reliabel
	X4.6	0.714				Valid & Reliabel
	X4.7	0.819				Valid & Reliabel
	X4.8	0.825				Valid & Reliabel
	X4.9	0.780				Valid & Reliabel
	X4.10	0.713				Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan	Y.1	0.719	0,895	0,897	0,513	Valid & Reliabel
	Y.2	0.716				Valid & Reliabel
	Y.3	0.718				Valid & Reliabel
	Y.4	0.719				Valid & Reliabel
	Y.5	0.712				Valid & Reliabel
	Y.6	0.704				Valid & Reliabel
	Y.7	0.713				Valid & Reliabel
	Y.8	0.710				Valid & Reliabel
	Y.9	0.740				Valid & Reliabel
	Y.10	0.709				Valid & Reliabel

Sumber: Olahan SmartPLS, 2026

Tabel 4 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan: Kriteria Fornell-Lecker

Variabel	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	0,724				
Disiplin Kerja	0,666	0,746			
Kepuasan Kerja	0,588	0,560	0,745		
Lingkungan Kerja	0,524	0,551	0,692	0,755	
Kinerja Karyawan	0,510	0,497	0,476	0,568	0,716

Sumber: Olahan SmartPLS, 2026

Merujuk pada hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 3, seluruh indikator dalam variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan telah mencukupi kriteria validitas dan reliabilitas. Temuan ini ditunjukkan dengan melihat nilai *factor loading* pada tiap indikator yang bernilai melebihi 0,60, sehingga indikator dinyatakan mampu mengukur konstruk dengan baik (Hair et al., 2021). Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada keseluruhan variabel telah melebihi 0,70 yang menunjukkan tingkat konsistensi yang baik. Nilai Average

Variance Extracted (AVE) pada semua variabel juga memperoleh nilai di atas 0,50, sehingga masing-masing konstruk mampu menjelaskan *varians* indikator secara memadai (Ghozali & Kusumadewi (2023). Dengan demikian, semua instrumen penelitian terbukti valid serta reliabel dan dinyatakan layak untuk tahap pengujian model struktural selanjutnya.

Menurut hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-Lecker*, semua variabel penelitian telah memenuhi ketentuan. Hal ini diperlihatkan melalui nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk, yaitu motivasi kerja mencapai 0,724, disiplin kerja mencapai 0,746, kepuasan kerja mencapai 0,745, lingkungan kerja mencapai 0,755, dan kinerja karyawan mencapai 0,716, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel lain. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki kemampuan yang lebih baik jika dibandingkan dengan konstruk lain. Dengan demikian seluruh variabel dalam kajian ini telah mempunyai validitas diskriminan yang cukup baik, sehingga model pengukuran memenuhi syarat untuk tahapan selanjutnya.

Model Struktural (Inner Model)

Tabel 5 Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.082	0.082

Sumber: Olahan SmartPLS, 2026

Hasil pengujian *model fit* menunjukkan bahwa nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) sebesar 0,082. Nilai tersebut berada di bawah batas maksimum 0,10, sehingga menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian (*goodness of fit*) yang memadai (*acceptable fit*). Dengan demikian, model struktural yang dibangun telah mampu merepresentasikan hubungan antarvariabel dengan cukup baik dan layak untuk dilanjutkan pada pengujian hipotesis.

Tabel 6 Hasil R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,396	0,376

Sumber: Olahan SmartPLS, 2026

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 6, diperoleh nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,396 dan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,376. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 39,6%, sedangkan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada sektor wisata air juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7 Path Coefficients

Path	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P-values	Keputusan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,212	0,217	0,092	2,299	0,022	Diterima
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,145	0,146	0,092	1,579	0,114	Ditolak
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,019	0,024	0,088	0,213	0,831	Ditolak
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,364	0,364	0,097	3,740	0,000	Diterima

Sumber: Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa variabel motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,212, nilai *p-values* sebesar 0,022 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan Owabong, maka kinerja karyawan akan terus meningkat, sehingga hipotesis pertama diterima. Variabel disiplin kerja menghasilkan pengaruh positif yang tidak signifikan, ditunjukkan melalui nilai koefisien sebesar 0,145 dan *p-values* 0,114 ($> 0,05$). Artinya, meskipun disiplin kerja cenderung meningkatkan kinerja karyawan Owabong, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kedisiplinan belum menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja, oleh sebab itu hipotesis kedua ditolak. Variabel kepuasan kerja menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,019 dan *p-values* 0,831 ($> 0,05$). Artinya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Owabong hanya memberikan pengaruh yang sangat kecil dan belum terbukti mampu memberi efek peningkatan kinerja karyawan secara nyata, dengan demikian hipotesis ketiga ditolak. Variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran nilai koefisien sebesar 0,364 dan *p-values* 0,000. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja, baik dari segi kenyamanan tempat kerja, hubungan antarkaryawan, keamanan, maupun fasilitas kerja, maka kinerja karyawan Owabong cenderung meningkat. Oleh sebab itu hipotesis keempat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ditemukan adanya dampak positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga dalam hasil penelitian ini. Dalam perspektif *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), pengaruh signifikan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mempunyai peranan sebagai *personal resources* yang mampu menambah tingkat energi kerja, semangat, keikutsertaan kerja, dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (*job demands*). Pada industri wisata air seperti Owabong Waterpark, motivasi kerja menjadi komponen penting karena sebagian besar pekerjaan bersifat *service-oriented* serta membutuhkan interaksi langsung dengan pengunjung. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk tetap responsif, ramah, dan sigap meskipun bekerja pada lingkungan dengan tingkat keramaian tinggi serta tekanan pelayanan yang cukup besar. Karyawan bermotivasi tinggi memiliki kecenderungan untuk menghasilkan energi kerja, inisiatif, dan keterlibatan kerja yang lebih besar. Hal tersebut berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan, kecepatan, dan keterampilan mengatasi masalah operasional di lapangan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelola wisata perlu memperkuat sistem penghargaan, pemberian apresiasi pelayanan, dan peluang pengembangan karier guna menjaga motivasi kerja karyawan tetap tinggi. Temuan ini konsisten dengan studi Afandi & Bahri (2020), Basyid (2024), dan Agustriani et al. (2022) yang memberikan pernyataan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Owabong Waterpark Purbalingga. Berdasar pada *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), kondisi ini dapat terjadi karena kinerja karyawan pada industri wisata air lebih banyak ditentukan oleh kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan yang bersifat dinamis dibandingkan kepatuhan terhadap aturan kerja semata. Sebagian besar pekerjaan di Owabong bersifat operasional lapangan seperti *life guard*, *cleaning service*, dan pelayanan wahana yang menuntut respons cepat terhadap kondisi situasional. Karakteristik pekerjaan lapangan menuntut fleksibilitas, kecepatan mengambil keputusan, dan koordinasi tim dalam menghadapi fluktuasi jumlah

pengunjung yang tinggi pada musim liburan. Kondisi tersebut menyebabkan pemanfaatan sumber daya kerja menjadi faktor yang lebih menentukan efektivitas kinerja. Mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang relatif lama menjadi salah satu kemungkinan bahwa disiplin kerja telah menjadi standar perilaku yang melekat dan relatif seragam di antara karyawan. Akibatnya, variasi disiplin kerja tidak lagi cukup besar untuk menjelaskan perbedaan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pada konteks Owabong Waterpark Purbalingga, disiplin kerja belum terbukti menjadi determinan utama kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan studi Puspitasari et al. (2022), Ma'rifah et al. (2026), dan Sanjaya & Febrian (2024) yang membuktikan bahwa disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga. Hal ini bukan berarti kepuasan kerja tidak penting, melainkan pada konteks penelitian ini pengaruh langsungnya terhadap kinerja belum terbukti. Berdasarkan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), pengaruh tidak signifikan dapat terjadi ketika kondisi psikologis positif yang dirasakan karyawan belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara langsung. Kepuasan kerja lebih merepresentasikan kondisi emosional individu, sedangkan kinerja pada sektor wisata lebih dipengaruhi tuntutan operasional, standar pelayanan, dan target kerja harian. Pada industri wisata air, karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi, seperti penerapan standar operasional prosedur (SOP) pelayanan yang ketat karena menyangkut keselamatan pengunjung, respons cepat terhadap kondisi darurat, serta kualitas pelayanan yang konsisten. Tuntutan tersebut mengharuskan karyawan tetap bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, terlepas dari tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, karena kualitas pelayanan berhubungan langsung dengan kepuasan pengunjung dan citra perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi Hidayat & Yusnandar (2021), Sari (2022), dan Mas'ud & Adha (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga. Berdasarkan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), pengaruh signifikan ini menandakan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai *job resources* yang mampu menjaga energi karyawan, serta keterlibatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja pada industri wisata air memiliki karakteristik khusus karena sebagian besar aktivitas dilakukan di area terbuka yang panas, kelembaban tinggi, kebisingan pengunjung, dan risiko keselamatan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman membantu karyawan untuk tetap fokus, mengurangi kelelahan kerja, dan meningkatkan konsentrasi saat memberikan pelayanan kepada pengunjung. Jika lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan merasa lebih fokus, produktif, serta mampu memberikan kualitas pelayanan yang maksimal. Di sisi lain, jika lingkungan kerja kurang nyaman menyebabkan munculnya kelelahan dan mengurangi kinerja. Dengan demikian, pengelola wisata perlu memperhatikan kualitas fasilitas kerja, kebersihan area kerja, ruang istirahat, ventilasi udara, serta sistem keselamatan kerja untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Farhan et al. (2023), Indrayana & Putra (2024), dan Firjatullah et al. (2023) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara umum, hasil studi memperlihatkan bahwa faktor yang bersifat langsung dirasakan karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari, seperti motivasi kerja serta lingkungan kerja, mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibanding

faktor yang bersifat administratif maupun emosional seperti disiplin kerja serta kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada industri wisata air, kinerja karyawan lebih kuat ditentukan oleh dukungan operasional dan situasi kerja aktual yang dirasakan karyawan selama menjalankan pelayanan kepada pengunjung.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan temuan pada studi ini, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja serta lingkungan kerja merupakan faktor dalam upaya peningkatan kinerja pada karyawan Owabong Waterpark Purbalingga. Dalam perspektif *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), kedua variabel tersebut termasuk sumber daya kerja (*job resources*) yang mendukung karyawan saat menghadapi berbagai tuntutan kerja pada industri wisata air seperti Owabong Waterpark Purbalingga. Sementara itu, disiplin kerja dan kepuasan kerja belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga melalui model penelitian ini.

Penelitian ini memberikan nilai tambah pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama melalui penerapan *Job Demands-Resources Theory* pada sektor pariwisata, terutama industri wisata air. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya kerja (*job resources*) seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja berperan lebih besar dalam meningkatkan kinerja pada karyawan dibanding faktor lain yang belum secara langsung mendukung penyelesaian tuntutan kerja. Temuan ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Owabong Waterpark Purbalingga untuk memprioritaskan peningkatan motivasi kerja yang dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan berbasis pelayanan, pengaturan *shift* kerja, pelibatan karyawan dalam program kerja, pengembangan karir, serta memberikan fasilitas pendinginan di area kerja dan memberikan pelatihan pelayanan wisata. Secara teoritis penelitian ini memperluas penerapan *JD-R Theory* dengan menunjukkan bahwa pada industri wisata air, *job resources* berupa lingkungan kerja dan *personal resources* berupa motivasi kerja memiliki peran lebih dominan dalam mempertahankan kinerja dibandingkan faktor perilaku maupun sikap kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, meskipun variabel penelitian memiliki dasar teori yang kuat, hasil menunjukkan masih terdapat faktor lain diluar model penelitian yang mempengaruhi kinerja. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai *R-Square* yang relatif rendah. Hal ini mengindikasikan masih terdapat *job demands* maupun *job resources* lain yang belum diteliti. Studi mendatang dapat mengembangkan variabel lain yang relevan dalam perspektif *JD-R Theory*, seperti *work engagement*, *leadership*, maupun *burnout* agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.

- Ahmad, M. I. S., Idrus, M. I., & Rijal, S. (2023). *On Employee Performance: The Impact Of Work Motivation, Work Discipline, And Work Environment. Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(3), 37-47.
- Amanda, S. P. G., & Adrian, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang. *Jurnal bintang manajemen*, 3(2), 1-12.
- Andwika, I. G. A. S., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPX Buleleng Hub. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 713-722.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1-23.
- Ayok, B., & Balia, N. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Empiris Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari). *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3946-3953.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39-43.
- Birowo, A. M., & Ahsani, R. F. (2025). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di pabrik tahu sari klaten. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 460-471.
- Bontong, P. A., Maming, R., & Patra, I. K. (2023). Kontribusi sektor pariwisata terhadap pertumbuhan ekonomi di Luwu Raya. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1188-1197.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. (2024). *Sumbang sektor pariwisata terhadap PDRB (%)*. Portal Data Jawa Tengah.
- Fadhila, L. A. N., Kharismansyah, A. Y., Astuti, H. J., & Widhiandono, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Disiplin, dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. 8(2), 313–330.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1).
- Fauziyah, R., Rahadi, D. R., & Raisya, A. C. I. (2024). The Effect of Work Quality, Work Environment on Employee Performance moderated Work Relationship Strategy.
- Febriani, N., & Thaha, A. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles Garut). *eCo-Buss*, 7(1), 448-459.

- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169-176.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10.
- Fitriani, N., Haeruddin, M. I. M., Ruma, Z., Dipaatmodjo, T. S. P., & Hamka, R. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(1), 105-115.
- Fitriyani, A., Hidayat, R., Lailiyah, M. R. A., & Sunandi, M. A. (2024). *The effect of job training and work discipline on employee performance at PT ARM*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 8-15.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris*.
- Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis deskriptif tentang tampilan kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 31-41.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer international publishing.
- Hanum, S. A., & Wijayanto, A. (2025). Peran *Perceived Organizational Support* dalam Hubungan Antara *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 380-410.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, S., & Aryata, I. M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Lubana Sengkol Ciputat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1327-1337.
- Hulu, R. S., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Modern. *Jurnal Ekonomi (LIKUID)*, 1(03), 247-253.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Irvan, M., & Idulfilastri, R. M. (2023). JD-R Model: Pengaruh Sumber Daya, Keterikatan Kerja, dan Tuntutan terhadap Kinerja Karyawan. *Psyche 165 Journal*, 137-142.
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48-62.
- Julpiana, E., Fuadi, H., Handayani, T., Manickam, D. K., Morcote, I. C., & Santos, V. I. (2024). *The Effect of Work Motivation, Work Culture, Leadership and Work Experience on Employee Performance at Nusa Tenggara Barat Province, Indonesia*.

- Kanjanakan, P., Zhu, D., Doan, T., & Kim, P. B. (2023). *Taking stock: A meta-analysis of work engagement in the hospitality and tourism context. Journal of Hospitality & Tourism Research*, 47(5), 851-876.
- Kantohe, A., & Sutarmin, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(3), 242-258.
- Khairina, V., Pramesthi, R. A., & Tulhusnah, L. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di SMP Negeri 1 Dan 2 Mangaran Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 4(6), 1260-1281.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328-342.
- Ma'rifah, N., Darmawan, A., Widyaningtyas, D., & Kharismansyah, A. Y. (2026). Pengaruh Loyalitas Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(1), 681-697.
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1168-1180.
- Mas'ud, A. A., & Adha, W. M. (2023). *Employee performance based on job satisfaction and work environment. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(2), 242-249.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11-21.
- Mulyeni, S., & Herlina, H. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(1), 1-10.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Nugroho, A., Sudrajat, E., & Wulandhari, O. (2023). *Job satisfaction and employee engagement affect employee performance and its impact on turnover intention. International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(3), 300-309.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Ohyver, D. A., Kusumajanti, K., Pracintya, I. A. E., Kuntarto, G. P., & Kusuma, I. B. S. (2024). *Pariwisata Indonesia: Tata kelola & pengembangan pariwisata di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771.
- Pongtuluran, A. K., & Marewa, J. B. (2025). *The effect of work motivation and discipline on employee performance effectiveness*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3497-3506.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(01), 46-54.
- Prasetiyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 388-395.
- Puspitasari, Y., Malik, N., & Yuliati, U. (2022). *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance Through Work Procedures As Intervening Variables*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(02), 175-183.
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 71-83.
- Rahayu, S. T., & Ismail, I. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 77-86.
- Sakir, A. R. (2024). Analisis disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 6(1), 116-124.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Santoso, I. B., & Hakim, L. (2024). Gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 10(1), 15-27.
- Sapu, G. R., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening: Literature review manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 1(3), 144-158.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan: Sebuah kajian kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19-24.
- SARI, E. W. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Raster Indah Graphic Supply)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).

- Sarip, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94-111.
- Setiawan, A. P., Firdaus, M., & Hidayah, T. (2025). Pengaruh Kemampuan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Desa Wisata Sumberwringin Kecamatan Sumberwringin Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 15(01), 52-65.
- Sugiyono, P. (2020). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alpabeta, Bandung*, 62, 70.
- Tristianingsih, R., GS, A. D., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Pt. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132-142.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 1, 424-436.
- Utami, C. P., Widhiandono, H., Miftahuddin, M. A., & Purnadi, P. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada BPN Kabupaten Cilacap. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(3), 1683-1697.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(3), 1028-1033.
- Wandari, N. K. M., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga. *EMAS*, 3(8), 177-189.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.