

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan yang semakin tinggi di dunia pariwisata terjadi pada berbagai jenis kegiatan usaha, salah satunya hotel. Hotel di Bali terkenal memiliki keindahan alam yang merupakan salah satu tujuan wisata di Indonesia, selain itu hotel di Bali memiliki daya tarik karena mempunyai karyawan yang baik dalam pelayanannya, ramah dalam berkomunikasi. Persaingan yang semakin kompetitif menuntut hotel-hotel di Bali mampu meningkatkan keunggulan yang dimilikinya seperti meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM).

Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan kemajuan perusahaan. Karyawan memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan antara lain sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendali aktivitas perusahaan. Karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat dipengaruhi kinerjanya dari masing – masing individu.

Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan agar mengarah pada nilai karyawan yang baik, yang tidak hanya mengacu pada efisiensi dan efektifitas kerja karyawan. Organisasi diharapkan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, karena karyawan merupakan sumber daya yang harus dikembangkan bukan sekedar digunakan, sehingga masing-masing departemen dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya yang ada di dalamnya dan menghasilkan karyawan yang kompeten. Jika sumber daya manusia di dalam perusahaan mampu berjalan efektif maka perusahaan tetap bisa berjalan efektif.

Berikut Data Kunjungan Wisatawan Menginap Ke Kamaniya Hotel Petitenget seperti yang ditampilkan dalam bentuk Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Kunjungan Wisatawan Menginap
di Kamaniya Hotel Petitenget
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Wisatawan (Orang)
2018	17.000
2019	21.000
2020	5.000
2021	8.500
2022	10.000

Sumber : Kamaniya Hotel Petitenget (2022)

Hasil observasi yang terkait dengan data kunjungan ke Kamaniya Hotel Petitenget menunjukkan adanya sedikit peningkatan kunjungan dari tahun 2018 sampai 2019 tetapi pada tahun 2020 sampai 2022 adanya penurunan jumlah kunjungan yang signifikan karena adanya pandemi virus covid 19 diseluruh belahan dunia dan sektor pariwisata hanya mengandalkan wisatawan domestik saja itupun juga dengan persyaratan protocol kesehatan yang sangat ketat dan beberapa kali juga diterapkan pembatasan-pembatasan aktivitas masyarakat terkait dengan naik turunnya tren kasus terpapar virus covid 19.

Salah satu indikator untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi. Meutia, dkk. (2022) mengungkapkan bahwa absensi ialah kegiatan rutin yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan bahwa karyawan tersebut hadir atau tidak hadir dalam bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, absensi adalah presensi, dan kehadiran karyawan didefinisikan sebagai aktivitas yang menangkap kehadiran karyawan dalam organisasi setiap hari kerja. Adapun

tingkat absensi dan hasil kerja karyawan pada Kamaniya Hotel Petitenget tahun 2022 seperti yang ditampilkan dalam bentuk Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan
Kamaniya Hotel Petitenget

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Seluruh Hari Kerja	Jumlah Hari Tidak Hadir	Presentase
A	B	C	D = B x C	E	F = (E:D) X 100%
Januari	48	27	1.296	48	3,70%
Februari	48	24	1.152	37	3,21%
Maret	48	27	1.296	45	3,47%
April	48	26	1.248	57	4,57%
Mei	48	26	1.248	55	4,41%
Juni	48	26	1.248	58	4,65%
Juli	48	27	1.296	49	3,78%
Agustus	48	27	1.296	46	3,55%
September	48	26	1.248	60	4,81%
Oktober	48	27	1.296	58	4,47%
November	48	26	1.248	55	4,41%
Desember	48	27	1.296	53	4,09%
Rata-rata					4,09%

Sumber data : Kamaniya Hotel Petitenget (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan Kamaniya Hotel Petitenget pada tahun 2022 yang fluktuatif. Fluktuatif adalah dimana keadaan absensi karyawan yang menunjukkan adanya perubahan naik turunnya absensi yang tidak menentu. Menurut Mudiarta (2011:93) tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Tingkat absensi yang terjadi pada karyawan Kamaniya Hotel Petitenget mengalami rata rata ketidakhadiran yang cukup tinggi yaitu 4,09%. Tingginya tingkat absensi dikarenakan rendahnya semangat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menghambat produktivitas

perusahaan. Hubungan absensi dengan penelitian ini yaitu untuk melihat peran kepuasan kerja, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena masih ada absensi tertinggi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kepuasan kerja, absensi akan memperlihatkan bagaimana kerjasama dengan rekan kerja yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan bergantung pada tingkat absensi atau kehadiran. Absensi juga menunjukkan bagaimana pemimpin mampu berkomunikasi yang baik kepada karyawan agar meningkatkan kinerja. Selain itu untuk lingkungan kerja absensi juga sangat berpengaruh karena dengan adanya absensi yang rendah akan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mendukung dalam organisasi tersebut.

Karakteristik karyawan pada Kamaniya Hotel Petitenget seperti yang ditampilkan dalam bentuk Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Karakteristik Karyawan
Pada Kamaniya Hotel Petitenget
Pada Tahun 2022

No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah karyawan
		Laki – laki	Perempuan	
1)	<i>Houskeeping</i>	4	2	6
2)	<i>F&B Production</i>	2	5	7
3)	<i>F&B Service</i>	2	4	6
4)	<i>Front Office</i>	3	3	6
5)	<i>Engineering</i>	3		3
6)	<i>HR & Security</i>	8		8
7)	<i>Accounting</i>	4	4	8
8)	<i>Sales & Marketing</i>		4	4
	Jumlah karyawan	26	22	48

Sumber : Kamaniya Hotel Petitenget (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan pada Kamaniya Hotel Petitenget adalah 48 orang terdiri dari 26 laki-laki dan 22

perempuan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan di Kamaniya Hotel Petitenget juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan fungsinya yang berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Rivai (2019:27) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi. Ketiga faktor ini dapat menjaga dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam sumber daya manusia adalah mengenai kepuasan kerja (Winda, 2019). Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang baik dan optimal, dengan adanya kepuasan kerja ini menjadikan individu berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Sari (2019) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerjamereka. Makin tinggi harapan kerja dapat terpenuhi, maka makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil observasi yang dilakukan dengan mengamati fenomena yang terjadi di dalam perusahaan mengenai kepuasan kerja yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian yaitu keluhan dari karyawan seperti gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, kurang

kerjasamanya antar rekan kerja dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat mendesak sehingga hasilnya kurang memuaskan. Kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan masih terpaku ke dalam peraturan yang berlaku sehingga kemampuan dan keterampilan karyawan tidak berkembang dan tidak ada promosi jabatan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika hal ini dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja Hotel untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Andreni dan Petrik (2018) menjelaskan apabila para karyawan mendapatkan kepuasan kerja seperti diberi gaji tambahan pada saat lembur sebagai suatu acuan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab maka kinerja karyawan akan meningkat.

Masmuh (2010:9) mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. Fahmi (2016:163) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Komunikasi organisasi memfokuskan pada komunikasi yang terjadi diantara anggota-anggota suatu organisasi. Penafsiran pesan diantara puluhan bahkan ratusan individu pada waktu yang sama dengan beragam bentuk korelasi yang menghubungkan mereka, dimana pikiran, keputusan, serta perilaku mereka diatur oleh kebijakan-kebijakan, regulasi dan aturan-aturan yang berlaku.

Komunikasi dalam organisasi sangat penting karena dengan komunikasi, seseorang dapat berhubungan dengan orang lain dan bertukar pikiran yang dapat menambah wawasan pada pekerjaan atau kehidupan sehari-harinya. Jadi

untuk membangun hubungan kerja antara karyawan dan antara atasan dan bawahan, perlu dibahas komunikasi secara lebih rinci.

Pertemuan rutin yang terjadi di Kamaniiya Hotel Petitenget meliputi komunikasi vertical dan horizontal. Jenis pertemuan rutin yang terjadi di Kamaniiya Hotel Petitenget seperti yang ditampilkan dalam bentuk Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Jenis Pertemuan Rutin
Pada Kamaniiya Hotel Petitenget

No	Jenis Pertemuan	Frekuensi Pertemuan	Keterangan
1)	<i>Morning Briefing</i>	Setiap Hari	a) Seluruh karyawan b) Masing-masing <i>Job Description</i> c) Memberi semangat dan motivasi kerja d) Follow up complain dari tamu e) Memberi pengarahan apabila akan meeting atau acara, agar karyawan men set-up ruangan
2)	Pertemuan antara pemimpin (Hotel <i>Manager</i>) dengan bawahannya melalui <i>General Meeting</i>	Sekali dalam satu bulan	a) Membicarakan peraturan-peraturan yang ditetapkan b) Membicarakan kebijakan-kebijakan yang akan di tetapkan.

Sumber : Kamaniiya Hotel Petitenget (2022)

Dari tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa bentuk komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Komunikasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan biasanya berbentuk perintah, pengarahan, dan pelatihan. Sementara itu komunikasi dari bawahan kepada atasan bisa berupa laporan, pengaduan dan usulan. Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi diantara rekan kerja dengan tingkat hierarki yang sama. Komunikasi tersebut

mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan komunikasi informal sering kali berlangsung, dimana kondisinya tidak formal (resmi). Komunikasi informal itu sering disebut desas-desus, rumor, atau selentingan.

Hasil observasi dilapangan dan wawancara terhadap karyawan mengenai fenomena komunikasi organisasi yaitu kurangnya komunikasi yang baik dari pemimpin yang menyebabkan banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu pada saat morning briefing maupun tidak datang tepat waktu pada saat jam istirahat, banyak pegawai yang menghabiskan waktu di luar hotel atau kantin untuk beristirahat. Meskipun sudah cukup melakukan pertemuan rutin setiap harinya dengan harapan mampu menciptakan suasana keterbukaan dan suasana yang nyaman pada saat bekerja sehingga kinerja karyawan dapat terwujud, tapi masih ada beberapa keluhan dari karyawan terkait dengan komunikasi seperti instruksi yang diberikan oleh pimpinan yang bersifat mendadak dan segera sehingga terkadang tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, pada saat morning briefing pimpinan terkadang memberikan intruksi kepada bawahan dengan menggunakan Bahasa Inggris sehingga ada beberapa karyawan yang kurang mengerti, dalam berkomunikasi karyawan masih menggunakan bahasa daerah.

Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti kelembapan, ventilasi, penerangan dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan aspek-aspek di luar seseorang yang dapat bersifat fisik maupun non fisik dalam suatu perusahaan. Untuk membangun lingkungan yang nyaman bagi karyawan untuk bekerja, perusahaan harus memperhatikan tempat kerja.

Haholongan (2018) berpendapat jika suasana tempat kerja tidak sesuai dengan mereka, karyawan mungkin mengalami ketidaknyamanan di sana.

Hasil dari observasi dilapangan dengan mengamati fenomena yang terjadi di perusahaan mengenai lingkungan kerja Kamaniya Hotel Petitenget terdapat faktor yang kurang nyaman seperti ruang gerak yang sempit pada ruangan tempat karyawan beristirahat untuk makan, dimana jumlah orang yang banyak dalam satu ruangan dapat membatasi ruang gerak yang menimbulkan perasaan kurang nyaman bagi karyawan dalam melakukan aktivitas. Sirkulasi udara pada ruangan tempat beristirahat karyawan tidak ada membuat karyawan kurang nyaman untuk berada di tempat tersebut. Jika hal ini dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan banyak menghabiskan waktu di luar hotel untuk beristirahat. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan Kamaniya Hotel Petitenget membutuhkan ruang untuk beristirahat agar tidak menghabiskan banyak waktu di luar hotel atau kantin yang jaraknya jauh dari hotel. Masalah-masalah tersebut jika dibiarkan akan mempengaruhi kinerja pada Kamaniya Hotel Petitenget, karena dalam perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa ini sangat dibutuhkan peran sumber daya manusia yang baik.

Wibowo (2012:7) menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, selain memiliki modal yang besar perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, atausaat ini yang lebih dikenal dengan nama manajemen kinerja untuk memenangkan persaingan. Bangun (2012:231) mengatakan bahwa kinerja adalah

hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Penelitian mengenai kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Dewi, dkk. (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Pangestu dan Rahardjo (2019), Harahap dan Tirtayasa (2020), Hermawan dan Suwandana (2019), Marsiti dan Wasiman (2023) dan menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai komunikasi organisasi pernah dilakukan oleh Rialmi dan Morsen (2020), Saputra (2023), Hermawan dan Adiyani (2022), dan Ambarwati (2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Yahya, dkk. (2022) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai lingkungan kerja pernah dilakukan oleh Nurhandayani (2022), Oktavia dan Fernos (2023), Sari (2023) dan Dewi dan Marpaung (2023). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Warongan, dkk. (2022) dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terdapat pada Kamaniya Hotel Petitengget dan research gap yang ada, menjadikan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kamaniya Hotel Petitengget menjadi penting untuk dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kamaniya Hotel Petitengget?
- 2) Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kamaniya Hotel Petitengget?
- 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kamaniya Hotel Petitengget?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah serta rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kamaniya Hotel Petitengget.
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Kamaniya Hotel Petitengget.
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kamaniya Hotel Petitengget.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini diharapkan nantinya akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepuasan kerja, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b) Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian dalam bidang sumber daya manusia. Nantinya hasil penelitian dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi mengenai sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.
- 2) Manfaat Praktis
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran kepada Kamaniya Hotel Petitenget dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadi rujukan untuk dimasa yang akan datang.
 - b) Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi Kamaniya Hotel Petitenget untuk menentukan kebijakan mengenai kepuasan kerja, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam penelitian ini, membahas hal-hal yang saling berhubungan dengan kinerja karyawan. Maka dari itu, teori dalam penelitian ini menggunakan teori Pertukaran sosial atau *Social Exchange Teory* (SET).

2.1.1 *Social Exchange Teory*

Teori yang menjadi acuan penelitian ini adalah teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikembangkan oleh Homans, George C. (1958), kemudian menulis buku yang menjadi landasan utama teori pertukaran social (SET) dengan judul "*Social Behavior: It's Elementary Forms*" yang diterbitkan pada tahun 1961. Teori pertukaran sosial adalah salah satu teori yang paling berpengaruh untuk memahami perilaku kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Social Exchange Teory (SET) yang melandasi penelitian ini karena di dalam teori ini melihat adanya hubungan antara perilaku dengan lingkungan yang terdiri atas orang-orang, maka individu dan orang-orang tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi (*reciprocal*) dalam unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). Teori pertukaran sosial menjadi dasar bagaimana pemimpin dalam perusahaan memahami perilaku kerja karyawan karena didalam perilaku kerja tersebut terdapat motif-motif tertentu yang menjadi penyebab suatu perilaku. Jadi perilaku sosial terdiri atas pertukaran saling sedikit antar dua orang berdasarkan perhitungan untung rugi. Teori pertukaran sosial mengimplikasikan bahwa karyawan yang diperlakukan dengan baik oleh perusahaan membuat karyawan memiliki komitmen untuk memberikan balasan

dengan perilaku positif melalui kinerja karyawan. Keinginan untuk mencapai adanya keadilan antara apa yang didapatkan dengan apa yang diberikan, keadilan informasi bisa dianggap sebagai bentuk timbal balik karyawan (*employee reciprocity*) terhadap apa yang karyawan terima dari perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Di dalam dunia usaha yang berkopetensi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat bersamaan pula karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Ada beberapa pendapat mengenai definisi kinerja. Menurut Hermana dan Nurhasanah (2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Hasibuan (2018) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan didasarkan atas usaha, kecakapan, kesungguhan, dan waktu. Silaen, dkk. (2021) menjelaskan bahwa karyawan adalah tulang punggung organisasi. Prestasi atau masalah yang di alami organisasi bergantung pada kinerja karyawan.

Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah tentang tepat waktu, efektifitas dan efisiensi penyelesaian tugas yang disepakati oleh karyawan, sebagaimana diatur oleh pimpinan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang

dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawan apakah karyawan tersebut mampu menjalankan tugasnya atau tidak.

2) Faktor – faktor Kinerja Karyawan

Devita dan Musadad (2017) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

a) Faktor Individu

- (1) Kemampuan,
- (2) Keterampilan,
- (3) Motivasi dan
- (4) Etos kerja.

b) Faktor dukungan organisasi

Karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

c) Faktor dukungan manajemen

Manajemen atau pimpinan harus membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman, harmonis dan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.



3) Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja seperti yang ditampilkan dalam bentuk Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
1)	Wirawan (2009 :18), Chisti (2019)	1) Dimensi hasil kerja 2) Perilaku kerja 3) Sifat pribadi	1) Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas. 2) Disiplin kerja, memiliki inisiatif, ketelitian. 3) Kepemimpinan, kejujuran, kreativitas.
2)	Wibowo (2012:86)		1) Tujuan 2) Standar 3) Umpan balik 4) Alat atau saran 5) Kompetensi 6) Motif 7) Peluang
3)	Effendy dan Fadhilah (2018)		1) Kualitas hasil kerja (<i>Quality of work</i>) 2) Ketetapan waktu (<i>Promptness</i>) 3) Inisiatif (<i>initiative</i>) 4) Kemampuan (<i>Capability</i>) 5) Komunikasi (<i>Communication</i>) 6) Kuantitas hasil kerja 7) Pelaksanaan tugas
4)	Ronal dan Hotlin (2019)		1) Ketepatan penyelesaian tugas 2) Kesesuaian jam kerja 3) Tingkat kehadiran.
5)	Paparang, <i>et al.</i> , (2021)		1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Kemampuan kerja sama

Indikator dari Wirawan (2009 :18), Chisti (2019) digunakan dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan bahwa indikator tersebut sesuai dengan objek penelitian yaitu kinerja karyawan pada Kamaniya Hotel Petitenget.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:71) seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain. Sikap keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Novendri dan Lukito (2020) mengatakan bukti paling penting yang menunjukkan kondisi memburuknya suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja, dengan demikian kepuasan kerja adalah kunci untuk membangun suatu lingkungan organisasi yang sehat dalam perusahaan.

Menurut Priansa (2018: 291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka, atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Edison, *et al.*, (2018: 210) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal – hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi

akan cenderung lebih berkomitmen, serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan pada akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih produktif (Pitasari dan Perdhana, 2018). Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

2) Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Hasibuan (2018:203) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a) Balas jasa yang adil dan layak
- b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c) Berat ringannya pekerjaan
- d) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

3) Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja seperti yang tertuang pada tabel 2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2
Indikator Kepuasan kerja

No	Peneliti	Indikator
1)	Afandi (2018 : 82), Luthans (1998 : 243)	1) Pekerjaan 2) Upah 3) Promosi 4) Pengawas 5) Rekan kerja.
2)	Sudaryo, <i>et al.</i> , (2018:93)	1) Kemangkiran atau ketidakhadiran 2) Keinginan pindah 3) Kinerja pegawai 4) Rekan kerja dan 5) Kenyamanan kerja pegawai.
3)	Priansa (2018:304)	1) Pekerjaan itu sendiri 2) Gaji 3) Kesempatan Promosi 4) Pengawasan (Supervisi) 5) Rekan kerja
4)	Baehaki dan Faisal (2020)	1) Gaji 2) Status jelas 3) Promosi/ karir 4) Lingkungan/ kondisi kerja 5) Supervise 6) Keamanan 7) Rekan kerja 8) Pekerjaan.
5)	Andayani (2020)	1) Isi pekerjaan 2) Supervisi 3) Organisasi dan manajemen 4) Kesempatan untuk 5) Pembayaran (Upah/ gaji) 6) Rekan kerja 7) Kondisi kerja

Indikator dari Priansa (2018:304) digunakan dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan bahwa indikator tersebut sesuai dengan objek penelitian yaitu kepuasan kerja pada Kamaniya Hotel Petitenget.

2.1.4 Komunikasi Organisasi

1) Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi terjadi apabila adanya suatu kesamaan makna mengenai pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator dan dapat diterima oleh komunikan. Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai

suatu proses pengiriman pesan dari individu ke orang lain dalam bentuk stimulus baik secara verbal maupun non verbal dalam suatu organisasi. Pesan yang disampaikan dalam proses komunikasi tersebut akan membawa dampak kepada perubahan pada aspek kognitif bagi penerima pesan, dan juga perubahan pada aspek afektif. Perubahan pada aspek afektif akan berdampak pada perubahan tindakan individu atau penerima pesan tersebut. Hal ini berarti bahwa dengan seiring dengan perubahan bentuk organisasi, maka proses komunikasi dalam suatu organisasi juga akan mengalami perubahan. Sebagaimana diketahui bahwa perubahan bentuk organisasi sebagai akibat dari perubahan peradaban manusia itu sendiri (Tasnim, 2020).

Pada dasarnya komunikasi dalam organisasi menghubungkan individu maupun kelompok-kelompok kerja ke dalam sistem tertentu. Komunikasi organisasi melibatkan komposisi sejumlah orang-orang yang menduduki posisi yang atau peranan tertentu yang mengadakan pertukaran pesan dan akan membentuk jaringan komunikasi. Jaringan ini juga menunjukkan arah dan jumlah hubungan antara dua atau lebih pihak dalam satuan kerja sama organisasi. Secara umum jaringan komunikasi organisasi dibedakan atas jaringan komunikasi formal dan jaringan komunikasi informal. Melalui sistem inilah seluruh kerangka kerja organisasi diatur dalam jaringan secara formal maupun informal dalam suatu susunan yang relatif berpola, artinya berdasarkan budaya, keyakinan dan sistem nilai yang kemudian disebut dengan struktur organisasi (Silviani, 2020).

Masmuh (2010:9) mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam

kelompok formal maupun informal organisasi. Eka dan Anik (2020) mengatakan komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim (*sender*) kepada penerima (*receiver* atau *audience*). Fahmi (2016:163) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

Ardana, dkk. (2012:138) menyatakan bahwadengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam di dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak, isyarat anggota badan dan sebagainya.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi langsung dalam lingkungan organisasi meliputi penerimaan dan pengiriman pesan-pesan antara dua orang atau lebih, antara sekelompok orang, atau dalam satu atau beberapa bidang yang mempengaruhi perilaku organisasi.

2) Indikator Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi dipahami sebagai proses penciptaan dan pertukaran pesan-pesan dalam sebuah jaringan hubungan *interdependen* untuk menangani ketidakpastian lingkungan. Terdapat beberapa indikator komunikasi organisasi seperti yang tertuang pada tabel 2.3 dibawah ini :

Tabel 2.3
Indikator Komunikasi Organisasi

No.	Peneliti	Indikator
1)	Pace dan Faules (2013 :183)	1) Komunikasi ke bawah 2) Komunikasi ke atas 3) Komunikasi horizontal 4) Komunikasi lintas saluran 5) Komunikasi informal, pribadi atau selentingan.
2)	Rivai, dkk. (2019:135)	1) Sikap 2) Penerimaan umpan balik 3) Berbagi Informasi.
3)	Julita dan Arianty (2018)	1) Keterbukaan 2) Empati 3) Dukungan 4) Kepositifan 5) Kesamaan
4)	Pramanik (2020)	1) Pemahaman 2) Kesenangan 3) Mempengaruhi sikap 4) Hubungan baik 5) Tindakan

Indikator dari Pace dan Faules (2013 :183) digunakan dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan bahwa indikator tersebut sesuai dengan objek penelitian yaitu komunikasi organisasi pada Kamaniya Hotel Petitenget.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi segala pekerjaan yang dimilikinya. Setyadi (2021: 209) lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh karyawan atau pekerja apabilakaryawan atau pekerja dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman, maka dapat dikatakan organisasi tersebut

memiliki lingkungan yang baik. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tersebut kurang baik akan menuntut tenaga kerja lebih banyak dan waktu yang lebih lama. Menurut Oktavia dan Fernos (2023) lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja pada pegawai, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Fajriyanti dan Hadiyanti (2023) menjelaskan lingkungan kerja adalah interaksi umum yang terjadi di antara karyawan di lokasi kerja mereka. Seorang pekerja berada di lingkungan kerjanya saat melakukan aktivitas pekerjaan, dan semua aspek yang terkait dengan pekerja merupakan bagian dalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang ada. Contohnya kebersihan lingkungan kerja, kelengkapan peralatan dan lain-lain (Enny, 2019:56). Perusahaan dengan kenyamanan lingkungan kerja akan membuat para karyawan yang bekerja disana memiliki motivasi sehingga akan memberikan peningkatan kinerjanya serta dapat memberikan bantuan dalam pengurangan rasa jenuh, lelah dan memberi peningkatan kepuasan dan kinerja pegawai (Mulyah, *et al.*, 2020). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada ditempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

2) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- (1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- (2) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya.
- (3) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- (4) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja seperti yang tertuang pada Tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4
Indikator Lingkungan Kerja

No	Peneliti	Indikator
1)	Afandi (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Temperature</i> 2) Kelembapan 3) Ventilasi 4) Penerangan 5) Kebersihan tempat kerja 6) Memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja
2)	Faida (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ringkas 2) Rapi 3) Bersih 4) Merawat 5) Rajin atau disiplin
3)	Marbun & Jufrizen (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Perlengkapan kerja 2) Pelayanan perusahaan 3) Kondisi kerja 4) Hubungan personal.
4)	Fajriyanti dan Hadiyanti (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Perusahaan mengadopsi kemajuan teknologi 2) Fasilitas mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif 3) Adanya wadah untuk berdiskusi dan berkolaborasi
5)	Astuti (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pencahayaan 2) Sirkulasi udara 3) Kebisingan 4) Bau tidak sedap 5) Keamanan

Indikator dari Astuti (2023) digunakan dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan bahwa indikator tersebut sesuai dengan objek penelitian yaitu lingkungan kerja pada Kamaniya Hotel Petitenget.

2.2 Publikasi Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dari hasil Penelitian sebelumnya dapat menjadikan bahan pertimbangan terkait penelitian saat ini untuk melakukan penelitian terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kamaniya Hotel Petitenget. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian ini. Namun penulis dapat mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian saat ini :

- 1) Dewi, dkk. (2022) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Sari Sedana yang berjumlah sebanyak 36 orang. Jumlah sampel sebanyak 36 responden dengan menggunakan teknik sampling total. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.
- 2) Pangestu dan Rahardjo (2019) dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 32 pegawai. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument (uji reliabilitas, uji validitas), dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Harahap dan Tirtayasa (2020) penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 4) Hermawan dan Suwandana (2019) penelitian ini dilakukan di PT. Nadia Kencana. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 78 karyawan, dengan metode yang digunakan adalah sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis jalur, analisis Sobel dan analisis VAF. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya guna dapat menciptakan hasil kerja yang lebih efektif dan efisien.
- 5) Marsiti dan Wasiman (2023) penelitiannya ini dilakukan dengan menerapkan teknik kuantitatif. Sampel penelitian digunakan sebanyak 115 responden yakni karyawan PT Airtech Globalindo tahun 2022 dengan menerapkan teknik sampel jenuh. Hasil yang diperoleh dari sebuah penelitian yang ada pada temuan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Andayani (2020) penelitian ini merupakan penelitian kausal untuk melihat pengaruh variabel terikat dengan bebas variabel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Jumlah populasi 42 karyawan. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu menganalisis pengaruh variabel dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh berpengaruh signifikan terhadap karyawan di PT. Prima Indojaya Mandiri.

- 7) Rialmi dan Morsen (2020) dalam penelitiannya menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan aso\siatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proposional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisiensi korelasi, analisis koefisiensi determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antar komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- 8) Saputra (2023) dalam penelitiannya ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cakrawala Mitra Bersama di Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 63 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 9) Hermawan dan Adiyani (2022) jenis penelitian yang digunakan dalam penelitiannya adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu dan diperoleh sampel sebanyak 58 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling dengan cara sampling purposive. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner menggunakan skala Likert. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan variabel komunikasi

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 10) Ambarwati (2022) dalam penelitiannya menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dan metode analisis statistik menggunakan Uji Regresi Berganda. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
- 11) Yahya, dkk. (2022) tujuan dari penelitiannya yaitu untuk mengetahui komunikasi organisasi yang dilakukan terhadap kinerja yang diperoleh pegawai Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang, dengan pendekatan kuantitatif menggunakan desain penelitian analisis regresi linier sederhana, populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang. Hasil penelitian yakni pada pengujian regresi linier sederhana menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 12) Nurhandayani (2022) dalam penelitian ini jumlah sampel 81 orang. Dari penelitian diperoleh hasil bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, namun secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
- 13) Oktavia dan Fernos (2023) jenis data yang digunakan dalam penelitiannya adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang, sampel

dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai atau responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 14) Sari (2023) tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengidentifikasi dan mengkaji bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan dan disiplin kerja mempengaruhi tingkat produktivitas di PT Security Operations Group Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus sebanyak 100 karyawan. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Security Operation Group Indonesia.
- 15) Dewi dan Marpaung (2023) Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Kiyokuni Indonesia pada divisi Assembly Production, dengan jumlah sample sebanyak 109 responden. Hasil penelitian pada uji-t (parsial) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian pada uji F (simultan) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia.
- 16) Warongan, dkk. (2022) penelitiannya dilaksanakan pada PT. Jordan Bakery Tomohon, dengan jumlah sampel 50 orang. Untuk menganalisis data digunakan Regresi Linier Berganda. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.