

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan sehingga kinerja seringkali disebut sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rizal *et al.*, 2023). Kinerja juga disebut sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job deskriptifnya* atau standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan (Ramadhani, 2022).

Putra dan Candana (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara *illegal*, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Puspita & Ayuanti, 2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang menyangkut tentang kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Menurut (Bua *et al.*, 2024) kinerja karyawan adalah

implementasi dari rencana yang telah disusun sehingga implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja karyawan juga memiliki peran penting dalam mengembangkan perusahaan, dimana setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Terkait hal tersebut pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna meningkatkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai (Muslimat, 2020).

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Artini Bisma Ubud. Hotel Artini Bisma Ubud adalah hotel bintang 3 yang telah berdiri sejak 2013. Hotel ini terletak di antara hijaunya sawah dan sungai di kawasan Ubud. Hotel Artini Bisma Ubud memiliki pemandangan alam Bali yang indah. Hotel ini menyediakan berbagai fasilitas dan layanan seperti spa, restoran, kolam renang, kelas yoga, bar dan parkir yang luas.

Selama kegiatan operasional berlangsung Hotel Artini Bisma Ubud mengalami fenomena diantaranya dari segi penurunan kinerja karyawan Hotel Artini Bisma Ubud. Hal tersebut terjadi akibat ketidak tepatan waktu dalam bekerja ketika melaksanakan kegiatan operasionalnya sehingga karyawan memperoleh penilaian buruk dan cenderung tidak mampu bekerja secara maksimal. Masalah utama yang terjadi di Hotel Artini Bisma Ubud

adalah dari segi tingkat kenyamanan kerja yang kurang dan membuat kerjasama tidak mampu berjalan dengan baik. Penilaian ini diperburuk dari pemberian tugas yang tidak sesuai dan cenderung karyawan yang memiliki jabatan rendah lebih banyak memperoleh tugas dan tanggungjawab sehingga karyawan tidak mampu bekerja secara maksimal. Penilaian kinerja karyawan dapat dinilai melalui rekapitulasi data kehadiran kerja karyawan setiap harinya yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan Hotel Artini Bisma Ubud
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4	5=3x4	6	7=5-6	8=6/5x100%
1	Januari	37	20	1200	99	1.101	8,25%
2	Februari	37	20	1200	101	1.099	8,42%
3	Maret	37	20	1200	87	1.113	7,25%
4	April	37	20	1200	88	1.112	7,33%
5	Mei	37	20	1200	97	1.103	8,08%
6	Juni	37	20	1200	104	1.096	8,67%
7	Juli	37	20	1200	96	1.104	8,00%
8	Agustus	37	20	1200	78	1.122	6,50%
9	September	37	20	1200	107	1.093	8,92%
10	Oktober	37	20	1200	93	1.107	7,75%
11	November	37	20	1200	84	1.116	7,00%
12	Desember	37	20	1200	76	1.124	6,33%
Jumlah			240	14400	1.110	13.290	92,50%
Rata-rata			20,00	1200	92,50	1.108	7,71%

Sumber: Hotel Artini Bisma Ubud (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan adalah 7,71% ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut Murdiartha (2020:93) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap

tinggi. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan bahwa kinerja karyawan Hotel Artini Bisma Ubud tergolong buruk, hal ini secara langsung sangat mengurangi pelayanan kepada tamu sehingga dapat menimbulkan komplain dari tamu.

Terdapat faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepuasan kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Artini Bisma Ubud yang beralamat Jalan Bisma Ubud Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar dengan mengangkat topik utama terkait kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Inguk & Piartrini, 2021). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Widayati, 2020).

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena secara langsung

maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Kasmir (2020:197) menyatakan bahwa organisasi-organisasi yang memiliki lebih banyak karyawan yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi-organisasi yang memiliki lebih sedikit jumlah karyawan yang puas. Seorang karyawan akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan karyawan itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor. Perasaan dan kepuasan karyawan mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan dan sikap karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasional (Cahyani, 2020).

Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya, suasana persaingan yang ketat akan menuntut perusahaan untuk lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya khususnya sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah Kepuasan Kerja para karyawannya, karena apabila karyawan tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, karyawan tidak akan dapat fokus dan tidak berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Handayani, 2020). Pada kenyataannya, masih ada banyak perusahaan yang tidak mampu memberikan kepuasan bagi karyawan yang dimilikinya. Tingkat kepuasan

karyawan yang tinggi merupakan salah satu sifat positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah yaitu akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Egarini, 2022). Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud dilakukan melalui data pra survei yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja
Hotel Artini Bisma Ubud

No	Pertanyaan	Tanggapan Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
1	Karyawan Hotel Artini Bisma Ubud dengan kinerja yang telah dihasilkan	15	40%	22	60%
2	Karyawan Hotel Artini Bisma Ubud saat menjalani aktivitas operasionalnya	6	17%	31	83%
3	Karyawan Hotel Artini Bisma Ubud menghasilkan kinerja terbaiknya untuk meningkatkan tujuan bersama	12	33%	25	67%

Sumber: Hotel Artini Bisma Ubud (2024)

Berdasarkan tabel 1.2. Hasil *pra-survey* terkait tingkat kepuasan kerja karyawan, dimana mayoritas karyawan Hotel Artini Bisma Ubud menjawab tidak dengan tingkat penilaian tertinggi sebesar 83% atau sekitar 25 karyawan yang menjawab tidak. Hasil pra survei tersebut menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih tergolong rendah sehingga karyawan tidak nyaman pada saat menjalani aktivitas operasionalnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *research gap* hasil penelitian yang dilakukan oleh Egenius *et al.* (2020) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki karyawan,

maka akan berdampak bagi meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mubarok (2023) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan akan berdampak bagi meningkatnya kinerja karyawan. Memon *et al.* (2023) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa meningkatnya rasa kepuasan kerja karyawan untuk perusahaan akan dapat memberikan dampak positif bagi meningkatnya kinerja karyawan.

Lestari *et al.* (2022) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa tingginya rasa puas atas pekerjaan karyawan terhadap perusahaan akan memberikan pengaruh bagi meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan akan memiliki tingkat loyalitas kerja yang semakin tinggi. Fahriana (2022) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak baik bagi meningkatnya kinerja dari masing-masing karyawan.

Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidabutar (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasa tidak puas pada saat menjalani aktivitas operasional secara langsung akan berdampak bagi kinerja dari masing-masing karyawan. Hijrah *et al.* (2024) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki

pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memberikan dampak buruk bagi penurunan kualitas kerja dari masing-masing karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen kerja, komitmen kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Hijrah *et al.*, 2024). Komitmen kerja menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen kerja menjadi salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan (Husin *et al.*, 2021).

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya fungsi manajemen yang baik. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para karyawannya. Namun, tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Komitmen kerja merupakan keterikatan emosional, pengidentifikasian dan keterlibatan karyawan terhadap satu institusi (Rizal *et al.*, 2023). Manfaat dari komitmen kerja yang tinggi akan

meningkatkan kinerja dari karyawan dan menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan, serta meningkatkan kualitas manajerial perusahaan (Ramadhani, 2022). Ketika komitmen kerja terhadap perusahaan sudah terbentuk maka karyawan akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai (Putri & Muttaqin, 2023).

Bagi karyawan, memiliki komitmen yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan didemosikan, serta membuat dia semakin berpengalaman dalam bidangnya. Namun, ada hal menarik ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, kemungkinan karyawan tersebut sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan tersebut, memiliki *sense of belonging* antara para karyawan lainnya, lingkungan perusahaan yang mendukung, serta gaji yang diterimanya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang dia berikan (Siburian *et al.*, 2021). Sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya diberikan partisipasi oleh stakeholder perusahaan, lingkungan perusahaan yang monoton, dan diperlakukan tidak adil dengan apa yang dia berikan terhadap perusahaannya. Penyebab yang mempengaruhi komitmen kerja pada setiap karyawan berbeda, diantaranya beberapa karyawan memutuskan untuk berkomitmen pada suatu perusahaan karena merasa insentif/gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan, beberapa karyawan yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut karena ia dibutuhkan dan ada

pula yang berkomitmen karena apabila dia meninggalkan perusahaan akan menambah biaya yang lebih besar dibanding tetap bekerja di perusahaan tersebut (Puspita & Ayuanti, 2022).

Komitmen seseorang terhadap perusahaan atau instansi pemerintah menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa instansi pemerintah berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan (Gama, 2020). Instansi pemerintah menjadikan komitmen kerja sebagai syarat utama, karena dilakukan untuk mengukur tingkat keseriusan seseorang untuk mengemban tugas, meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh sehingga pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif (Utami *et al.*, 2024).

Terkait pengukuran komitmen kerja dilakukan melalui tabel pra survei pada Hotel Artini Bisma Ubud yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Komitmen Kerja
Hotel Artini Bisma Ubud

No	Pertanyaan	Tanggapan Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
1	Karyawan Hotel Artini Bisma Ubud memiliki tingkat kesetiaan kerja yang tinggi	5	13%	32	87%
2	Karyawan Hotel Artini Bisma Ubud selalu tepat waktu menyelesaikan tugas	10	27%	27	73%
3	Karyawan Hotel Artini Bisma Ubud mengedepankan mutu kualitas kerja	15	40%	22	60%

Sumber: Hotel Artini Bisma Ubud (2024)

Berdasarkan tabel 1.3. Hasil *pra-survey* terkait tingkat komitmen kerja karyawan, dimana mayoritas karyawan Hotel Artini Bisma Ubud menjawab tidak dengan tingkat penilaian tertinggi sebesar 87% atau sekitar 26 karyawan yang menjawab tidak. Hasil pra survei tersebut menggambarkan bahwa tingkat komitmen kerja karyawan masih tergolong rendah sehingga karyawan memiliki tingkat kesetiaan kerja yang rendah dan cenderung mengalami penurunan kualitas kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *research gap* hasil penelitian yang dilakukan oleh Raluca (2022) menyatakan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen kerja yang dimiliki karyawan, maka akan berdampak bagi meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2021) menyatakan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan berdampak bagi meningkatnya kinerja

karyawan. Sikandar (2022) menyatakan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa meningkatnya rasa pengabdian karyawan untuk perusahaan akan dapat memberikan dampak positif bagi meningkatnya kinerja karyawan. Hardani (2022) menyatakan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa tingginya rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan memberikan pengaruh bagi meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan akan memiliki tingkat loyalitas kerja yang semakin tinggi. Hijrah *et al.*(2024) menyatakan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa komitmen kerja yang tinggi akan memberikan dampak baik bagi meningkatnya kinerja dari masing-masing karyawan.

Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahriana (2022) menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasa tidak nyaman pada saat menjalani aktivitas operasional secara langsung akan berdampak bagi kinerja dari masing-masing karyawan. Siahaya *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa penurunan kinerja karyawan sangat bergantung pada komitmen atau kesetiaan karyawan saat bekerja.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Safitri (2020) Lingkungan kerja merupakan

sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Berikut merupakan data wawancara terkait lingkungan kerja Hotel Artini Bisma Ubud yang dapat dilihat pada Tabel 1.4:

Tabel 1.4
Data Wawancara Lingkungan Kerja Hotel Artini Bisma Ubud

No	Indikator	Hasil Wawancara
1	Tingkat kenyamanan kerja	Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan 3 orang karyawan Hotel Artini Bisma Ubud dapat disimpulkan bahwa tingkat kenyamanan kerja karyawan masih kurang dimana masih terdapat sistem senioritas sehingga proses pelaksanaan kerja tidak mampu terlaksana dengan maksimal
2	Hubungan dengan rekan kerja	Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan 3 orang karyawan Hotel Artini Bisma Ubud dapat dijelaskan bahwa hubungan kerjasama dengan rekan kerja lainnya tidak berjalan dengan baik sehingga terdapat karyawan yang tidak bekerja secara maksimal dan cenderung pekerjaan tidak dikerjakan secara bersama dan bekerja secara mandiri
3	Tingkat pemberian tugas dan tanggungjawab	Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan 3 orang Hotel Artini Bisma Ubud tingkat pemberian tugas dan tanggungjawab tidak merata akibat sistem senioritas karyawan dengan jabatan rendah cenderung mendapat tugas dan tanggungjawab yang lebih banyak dan berat.

Sumber: Hasil Wawancara Karyawan Hotel Artini Bisma Ubud (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil wawancara melalui 3 indikator yang dilakukan dengan 3 orang karyawan Hotel Artini Bisma Ubud dapat disimpulkan bahwa tingkat kenyamanan kerja karyawan masih kurang dimana masih terdapat sistem senioritas sehingga proses pelaksanaan kerja tidak mampu terlaksana dengan maksimal. Hal tersebut memicu hubungan kerjasama dengan rekan kerja lainnya tidak berjalan dengan baik sehingga terdapat karyawan yang tidak bekerja secara maksimal dan cenderung pekerjaan tidak dikerjakan secara bersama dan bekerja secara mandiri sehingga pemberian tugas dan tanggungjawab tidak merata akibat sistem senioritas karyawan dengan jabatan rendah cenderung mendapat tugas dan tanggungjawab yang lebih banyak dan berat.

Pernyataan tersebut sejalan dengan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya oleh Sihaloho dan Siregar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Tangkawarouw (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Heruwanto (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Suryadewi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta Sugiarto dan Ramadhan (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sikandar (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Siahaya *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja Hotel Artini Bisma Ubud seperti mayoritas karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dijalani, hal ini didasari atas alasan bahwa manajemen dalam pembagian tugas belum sepenuhnya berjalan baik sehingga perlu dilakukan evaluasi karena banyaknya keluhan yang diperoleh atas tingkat kepuasan kerja yang menurun.

Fenomena yang berkaitan dengan komitmen kerja pada Hotel Artini Bisma Ubud adalah terkait pemberian kompensasi atau insentif yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, hal ini membuat penurunan komitmen atau kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja di Hotel Artini Bisma Ubud. Karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diterima sehingga hal ini sangat memicu peluang tinggi terkait pengajuan resign atau pengunduran diri karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja Hotel Artini Bisma Ubud dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan tidak mampu bekerjasama dengan baik dan cenderung dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya, karyawan tidak nyaman karena tugas yang dijalankan selalu memiliki beban kerja yang melebihi dari aturan kerja yang ditetapkan sebelumnya.

Terkait hal tersebut pentingnya kepuasan kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja untuk memaksimalkan kualitas kinerja karyawan agar dapat mewujudkan hasil kerja yang bermutu, dan untuk mencapai tujuan Hotel Artini Bisma Ubud. Pemilihan variabel dalam penelitian ini diduga

dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* peneliti memilih judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Artini Bisma Ubud”. Yang menjadi inti atau pokok latar belakang peneliti memilih judul tersebut adalah, penenliti tertarik dengan kinerja yang dialami oleh Hotel Artini Bisma Ubud yang memperhatikan karyawan dalam hal kepuasan kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja. Hal tersebut diharapkan mampu mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dalam penelitan ini, titik perhatian peneliti akan lebih memfokuskan pada pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap pencapaian kinerja karyawan di Hotel Artini Bisma Ubud.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan tersebut, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini sangat baik dan berguna baik bagi mahasiswa, instansi pemerintahan terkait maupun pihak yang terlibat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu secara teoritis, sebagai tambahan bahan referensi bagi peneliti yang selanjutnya dengan pembahasan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

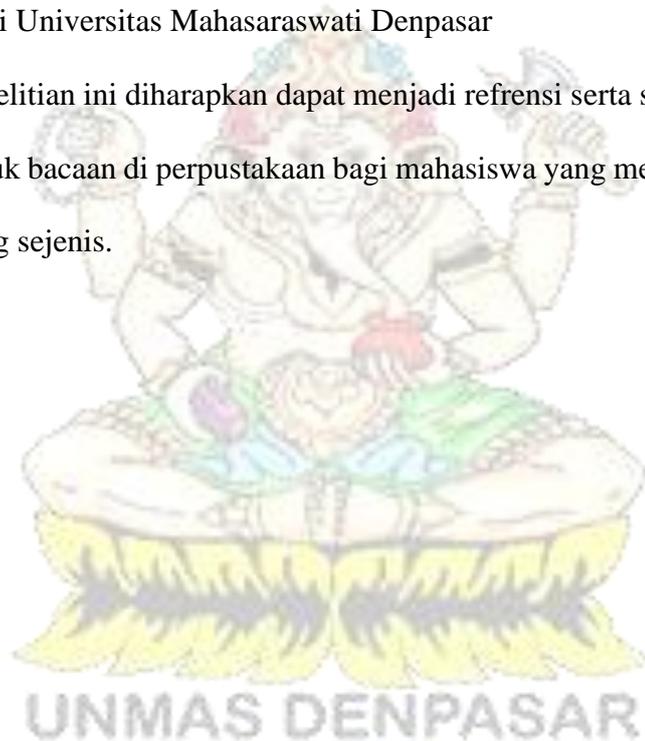
Dengan adanya penelitian ini, merupakan kesempatan bagi mahasiswa untuk dapat menerapkan teori-teori yang berhubungan dengan pengaruh yang signifikan, dan menambah pengalaman dalam bidang penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Hotel Artini Bisma Ubud

Sebagai masukan dan menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja bagi para karyawan karena dalam pencapaian kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas dalam pelayanan masyarakat di Hotel Artini Bisma Ubud

c) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta sebagai dokumen untuk bacaan di perpustakaan bagi mahasiswa yang memiliki penelitian yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Social Exchange Theory (SET) atau teori pertukaran sosial merupakan teori pertukaran sosial yang banyak dibahas oleh lintas disiplin ilmu, termasuk psikologi. Pertukaran sosial terjadi pada interaksi dua arah yang keduanya saling bergantung satu sama lain. Dalam hal ini, yang dimaksud interaksi dua arah tak hanya melibatkan antara individu dengan individu, tetapi juga mencakup individu dengan kelompok hingga kelompok dengan kelompok. Secara garis besar, hubungan pertukaran sosial mempertimbangkan aspek imbalan dan biaya dalam interaksi timbal balik yang juga turut disertai dengan pembangunan kepercayaan dan dilakukan secara sukarela (Sunyoto, 2022:87).

Teori pertukaran sosial menjelaskan mengenai hubungan timbal balik, ketika karyawan merasa sudah diterima oleh organisasi maka karyawan merasa mendapat energi positif walau tidak mendapatkan motivasi secara langsung dari organisasi karyawan akan tetap menunjukkan perilaku sukarela dan loyalitasnya untuk kemajuan organisasinya, karna dorongan semangat kerja tetap ada walau dari dalam diri sendiri karyawan tersebut. Teori pertukaran sosial menjelaskan karyawan akan mengalami peningkatan kinerja ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya dengan kinerja yang baik. Semakin positif

karyawan dalam menilai hal-hal baik dalam organisasi maka semakin terlibat karyawan tersebut dalam organisasi yang ada (Hidayat, 2022:98).

Seorang pemimpin yang bisa menciptakan visi atau gambaran masa depan yang lebih baik, yang dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim dengan memberikan dorongan dan perhatian terhadap karyawannya akan dihargai dan dijadikan sebagai panutan mereka, selain itu pemimpin juga harus selalu berkoordinasi terkait tugas bagi karyawan, maka karyawan akan berusaha untuk menunjukkan kinerjanya yang baik secara maksimal (Hasan & Khaerana, 2020). Dalam suatu kepemimpinan, kepuasan kerja merupakan bentuk gambaran terkait puasanya karyawan dalam menjalani aktivitas operasional sehingga karyawan tersebut merasa pekerjaan yang dijalani mampu diselesaikan dengan tepat, hal tersebut akan menimbulkan dampak positif bagi meningkatnya kinerja karyawan (Inguk & Piartrini, 2021).

Tingginya tingkat interaksi sosial juga akan menimbulkan peningkatan komitmen kerja bagi karyawan, karyawan akan semakin loyal dan berkomitmen untuk melakukan peningkatan kerja. Komitmen kerja memberikan arti bahwa karyawan tersebut mengalami kemudahan dalam proses pelaksanaan aktivitas operasional kerja sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam menjalani aktivitas tersebut yang diimbangi dengan interaksi sosial yang baik antar sesama karyawan (Kusumaeni *et al.*, 2022). Lingkungan kerja yang baik juga timbul dari adanya interaksi sosial yang lancar, interaksi sosial ini merupakan jembatan yang menghubungkan tingkat keharmonisan antara pimpinan dengan karyawan sehingga interaksi

sosial yang baik akan mempermudah penyampaian terkait aturan yang wajib dijalankan oleh karyawan sehingga dapat mempercepat proses tercapainya tujuan perusahaan (Suciani, 2023).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasan & Khaerana (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Setyanti *et al.* (2022) menyatakan kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Oktavia (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil kinerja karyawan seperti yang diharapkan. Kemudian menurut Dewiyani (2023) kinerja karyawan adalah tentang apa yang dikerjakan karyawan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Suprianto (2021) menyatakan kinerja dapat dilihat dan diketahui apabila karyawan sudah memenuhi standar keberhasilan yang sudah dibuat oleh perusahaan, perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara dengan memperhatikan hal-hal yang positif untuk karyawan. Kinerja berhubungan dengan sikap yang ditunjukkan karyawan

terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan paparan diatas kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar kriteria yang telah diterapkan sebelumnya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Yanti (2022), ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a) Faktor Kemampuan: secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*, artinya karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b) Faktor Motivasi: motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
- c) Faktor Situasi: situasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang tinggi.

2.2.3 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Handayani (2020) terdapat 5 aspek-aspek yang wajib diterapkan pada kinerja karyawan:

1. Kesetiaan,

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan demikian tidak hanya kemampuan dalam memanfaatkan peralatan yang ada guna hasil yang lebih baik menjadi ukuran kinerja karyawan.

3. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan padanya.

4. Ketaatan

Ketaatan dinilai dari kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan serta peraturan dinas

yang berlaku, serta kesediaan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Kedisiplinan

Kedisiplinan sejauhmana karyawan dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang telah ditentukan dan diberikan padanya. Disiplin dapat diartikan melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para karyawan baik persetujuan tertulis, lisan dan berupa peraturan dan kebiasaan.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan yang dikemukakan oleh 5 ahli sebagai berikut:

Tabel 2.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti	Indikator
1	Widi (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemandirian
2	Soelistyoningrum (2020:76)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab
3	Hasan & Khaerana (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan 2. Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan 3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan 4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
4	Caissar <i>et al.</i> (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan 2. Tingkat kemampuan dalam bekerja 3. Kemampuan Menganalisis data, menggunakan mesin. 4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).
5	Novi (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efisiensi 2. Disiplin kerja 3. Ketelitian 4. Kepemimpinan 5. Kejujuran

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat dijelaskan bahwa indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Widi (2022) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan Hotel Artini Bisma Ubud mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama karyawan Hotel Artini Bisma Ubud bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan Hotel Artini Bisma Ubud mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan Hotel Artini Bisma Ubud melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
5. Kemandirian merupakan sikap kemandirian atau individu yang dimiliki oleh setiap karyawan Hotel Artini Bisma Ubud yang diukur melalui kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Inguk & Piartrini (2021) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaannya sendiri sehingga kepuasan kerja menjadi respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan. Sedangkan

Kusumaeni *et al.* (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan yang menggambarkan bahwa karyawan memiliki tingkat kenyamanan kerja yang baik. Widayati (2020) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, tingkat kepuasannya pun juga berbeda.

Sementara itu, Lestari & Afifah (2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya artinya, secara umum seseorang yang memiliki rasa puas akan pekerjaannya mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sebaliknya, orang yang tidak memiliki rasa puas akan pekerjaannya cenderung akan bersikap negatif. Handayani (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi yang efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat ataupun perlahan.

Dapat disimpulkan dari berbagai pendapat tersebut bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan dan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang memiliki sifat positif berarti mempunyai rasa kepuasan

kerja yang tinggi dan begitupun sebaliknya, sikap negatif merupakan rasa ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaannya itu sendiri.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Cahyani (2020) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kedudukan

Orang pada umumnya memandang bahwa orang yang bekerja di level yang lebih rendah akan lebih bahagia dari mereka yang bekerja di level yang lebih tinggi.

2. Pangkat

Perilaku dan emosinya akan berubah sebagai akibat dari kebanggaannya pada posisi barunya dan kenaikan gaji, yang pada dasarnya akan dianggap sebagai promosi.

3. Jaminan Finansial dan Sosial

Kepuasan kerja utamanya dipengaruhi oleh keuangan dan jaminan sosial.

4. Mutu Pengawasan

Dalam hal meningkatkan produktivitas di tempat kerja, hubungan antara karyawan dan manajer memainkan peran penting. Karyawan dapat merasa menjadi bagian penting dari organisasi kerja jika pemimpin memperhatikan mereka dan menjaga hubungan baik dengan mereka.

2.3.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Puspita & Sri (2020) terdapat 5 aspek yang diterapkan karyawan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan(*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*Workers*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji/Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yang dikemukakan oleh 5 ahli sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kepuasan Kerja

No	Nama Peneliti	Indikator
1	Kusumaeni <i>et al.</i> (2022)	1. Kompensasi 2. Supervisi 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Kondisi kerja
2	Handayani (2020)	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Promosi 4. Kelompok kerja 5. Pengawasan
3	Inguk & Piartrini (2021)	1. Upah yang cukup 2. Perlakuan yang adil 3. Ketenangan bekerja 4. Proses kerja dan kondisi pekerjaan 5. Waktu yang digunakan untuk bekerja
4	Derrick (2022)	1. Imbalan yang diterima 2. Pengawasan yang dilakukan 3. Hubungan antar rekan kerja 4. Keamanan kerja
5	Lestari & Afifah (2021)	1. Upah 2. Promosi jabatan 3. Rekan kerja 4. Pengawas

Berdasarkan Tabel 2.2 dapat dijelaskan bahwa indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Kusumaeni *et al.* (2022) terdapat 5 indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kompensasi imbalan yang diterima karyawan Hotel Artini Bisma Ubud merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja karyawan. Imbalan yang terlalu kecil membuat karyawan tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.
2. Supervisi perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan sangat diperhatikan oleh karyawan Hotel Artini Bisma Ubud.

Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan karyawan akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan .

3. Pekerjaan itu sendiri sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan Hotel Artini Bisma Ubud yakni *skill variety, task identity, task significance, autonomy dan feedback*, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja karyawan .
4. Hubungan dengan rekan kerja interaksi antara karyawan Hotel Artini Bisma Ubud dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja karyawan lainnya.
Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan karyawan Hotel Artini Bisma Ubud dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan

2.4 Komitmen Kerja

2.4.1 Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Kusumaeni *et al.* (2022) komitmen kerja merupakan konsep kerja yang berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Widayati (2020) menyatakan bahwa komitmen kerja sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan perusahaan dan atau tidak ingin meninggalkannya. Kemudian berbeda dengan Prasetyani *et al.* (2021) menyebutkan bahwa komitmen kerja merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu

terhadap perusahaan.

Selain itu Bogar *et al.* (2020) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi, dimana komitmen kerja mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai seorang anggota organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain. Menurut Utami *et al.* (2024) Komitmen kerja yaitu suatu keadaan dimana karyawan memutuskan untuk berpihak, bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi karyawan dalam perusahaan tertentu.

Dari pengertian menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada perusahaan dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Gama (2020) terbentuknya komitmen kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan

seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

4. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

6. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2.4.3 Aspek-Aspek Komitmen Kerja

Menurut Utami *et al.* (2024) terdapat 3 aspek yang diterapkan pada komitmen kerja suatu perusahaan sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Aspek ini menjelaskan mengenai perasaan emosional juga berbagai keyakinan dari karyawan pada peraturan, nilai, visi misi perusahaan, perasaan menjadi bagian dan perasaan dilibatkan pada suatu perusahaan. Komitmen afektif ditunjukkan pada tindakan karyawan pada perusahaannya, misal seperti persamaan tujuan dan nilai individu dengan tujuan dan nilai yang ada di perusahaan.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Aspek ini erat kaitannya dengan nilai ekonomis yang diperoleh karyawan, yang artinya bahwa karyawan memutuskan untuk tetap bekerja di perusahaan sebab memperoleh berbagai keuntungan tertentu dibandingkan karyawan berpindah ke perusahaan lain.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Pada aspek ini, ada kaitannya dengan rasa ingin pada karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan demi berbagai alasan yang etis dan

bermoral pada komitmen berasal dari perasaan karyawan yang wajib untuk selalu bertahan di perusahaan melebihi karyawan lain.

2.4.4 Indikator Komitmen Kerja

Berikut merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat komitmen kerja yang dikemukakan oleh 5 ahli sebagai berikut:

Tabel 2.3
Indikator Komitmen Kerja

No	Nama Peneliti	Indikator
1	Kusumaeni <i>et al.</i> (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemauan Karyawan 2. Kesetiaan Karyawan 3. Kebanggaan karyawan pada perusahaan
2	Widayati (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki keinginan terus berusaha mencapai tujuan perusahaan. 2. Memiliki kepercayaan diri dan bertanggungjawab terhadap semua tujuan dan nilai-nilai perusahaan. 3. Memiliki motivasi yang kuat untuk mempertahankan diri sebagai karyawan di perusahaan.
3	Ramadhani (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki keinginan terus berusaha mencapai tujuan perusahaan 2. Memiliki kepercayaan diri dan bertanggungjawab terhadap semua tujuan dan nilai-nilai perusahaan. 3. Memiliki motivasi yang kuat untuk mempertahankan diri sebagai karyawan di perusahaan.
4	Hestini (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkomitmen untuk tetap bekerja 2. Mengutamakan kerjasama dengan tim 3. Menghasilkan kualitas kerja terjamin 4. Mentaati aturan yang berlaku
5	Parashakti & Apriani (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi 2. Keinginan untuk bekerja keras 3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

Berdasarkan Tabel 2.3 dapat dijelaskan bahwa indikator komitmen kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Kusumaeni *et al.* (2022) indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja dalam suatu perusahaan yaitu:

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan Hotel Artini Bisma Ubud adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah perusahaan. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun

faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan Hotel Artini Bisma Ubud terhadap tempat kerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3. Kebanggaan karyawan pada perusahaan

Rasa bangga pada Hotel Artini Bisma Ubud merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada perusahaan serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam perusahaan tersebut.

4. Memiliki keinginan terus berusaha mencapai tujuan perusahaan.

Merupakan keinginan karyawan Hotel Artini Bisma Ubud untuk menciptakan tujuan perusahaan secara cepat dan tepat sehingga mampu secara konsisten menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan target.

5. Memiliki kepercayaan diri dan bertanggungjawab terhadap semua tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

Merupakan sikap percaya diri karyawan Hotel Artini Bisma Ubud dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga mampu menghasilkan kualitas kerja terbaiknya.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Fathoni (2020:55) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

2.5.2 Faktor – Faktor Lingkungan kerja

Menurut Afandi (2020) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

a. Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar pekerja itu sendiri, kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi: rencana ruang kerja dan rancangan pekerjaan.

b. Faktor lingkungan kerja psikis

Faktor lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis merupakan kondisi yang berdampak pada mental karyawan yang berlebihan.

c. Faktor sosial

Faktor sosial yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja seperti hubungan antar karyawan (kerjasama, komunikasi) serta budaya organisasi (nilai-nilai dan norma)

d. Faktor manajerial

Faktor manajerial yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja seperti gaya kepemimpinan (otoriter dan partisipatif) serta kebijakan dan prosedur (fleksibilitas, transparansi)

e. Faktor ekonomi

Faktor ekonomi yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja seperti stabilitas keuangan perusahaan serta tingkat kompensasi dan tunjangan

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat lingkungan kerja yang dikemukakan oleh 5 ahli sebagai berikut:

Tabel 2.4
Indikator Lingkungan Kerja

No	Nama Peneliti	Indikator
1	Safitri (2020)	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara
2	Mangkuprawira (2020)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja
3	Santoso (2020)	1. Sirkulasi ruang kerja 2. Tata letak ruang 3. Dekorasi 4. Kebisingan 5. Fasilitas
4	Widyasti (2024)	1. Hubungan karyawan 2. Komunikasi 3. Kebersihan 4. Penerangan ruang kerja 5. Keamanan
5	Sari (2023)	1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan 4. Pertukaran Udara 5. Suara atau kebisingan

Berdasarkan Tabel 2.4 dapat dijelaskan bahwa indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Widyasti (2024) indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan penerangan Hotel Artini Bisma Ubud yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan , khususnya warna pada ruangan Hotel Artini Bisma Ubud akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
3. Udara adalah suatu oksigen yang yang sering sekali disebut sebagai suhu udara dan banyaknya uap air pada udara khususnya udara ruangan Hotel Artini Bisma Ubud.
4. Suara untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khususnya Hotel Artini Bisma Ubud, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.
5. Fasilitas Hotel Artini Bisma Ubud memiliki fasilitas yang memadai dan dapat menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk menunjang pelaksanaan penelitian ini, perlu dikaji beberapa peneliti yang telah dilaksanakan sebelumnya dan yang relevan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Egenius *et al.* (2020) dengan judul “*The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan*”. Penelitian ini menunjukkan hasil *job satisfaction*

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 78 sampel karyawan pada Credit Union (CU) Korporasi Kabupaten Kutai Timur.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sidabutar (2020) dengan judul "*The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance*". Penelitian ini menunjukkan hasil kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak baik bagi meningkatnya kinerja dari masing-masing karyawan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 150 sampel karyawan pada Perusahaan Manufaktur.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al.* (2022) dengan judul "*The Effect Of Motivation, Communication And Job Satisfaction On Employee Performance*". Penelitian ini menunjukkan hasil motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa tingginya motivasi dan rasa puas atas pekerjaan karyawan terhadap perusahaan akan memberikan

pengaruh bagi meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan akan memiliki tingkat loyalitas kerja yang semakin tinggi. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 74 sampel karyawan pada Kaca Batu Rantau Prapat.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Purnawati (2022) dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tabanan”. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tabanan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 62 sampel karyawan pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tabanan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Mubarok (2023) dengan judul “*The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance*”. Penelitian ini menunjukkan hasil adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dan terdapat hubungan linier antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan puas terhadap pekerjaannya, maka prestasi kerjanya

akan meningkat. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 58 sampel karyawan pada PT. Chang Shin Reksa Jaya.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Memon *et al.* (2023) dengan judul “*Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan*”. Penelitian ini menunjukkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa meningkatnya rasa kepuasan kerja karyawan untuk perusahaan akan dapat memberikan dampak positif bagi meningkatnya kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 85 sampel karyawan pada Industri Konstruksi Pakistan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2023) dengan judul “*Human Capital, Job Satisfaction and Employee Performance*”. Penelitian ini menunjukkan hasil sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa sumber daya manusia yang banyak akan memberikan dampak baik bagi meningkatnya kinerja dari masing-masing karyawan sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasa tidak puas pada saat menjalani aktivitas operasional secara langsung akan berdampak bagi kinerja dari masing-masing karyawan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 72 sampel karyawan pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

2.6.2 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2021) dengan judul “*Effect Of Trainings Work Commitment and Workload on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*”. Penelitian ini menunjukkan hasil komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan berdampak bagi meningkatnya kinerja karyawan sedangkan beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin menurun beban kerja pada perusahaan akan berdampak bagi meningkatnya kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 42 sampel karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Raluca (2022) dengan judul *“The Influence of the Employee's Performance on the company's growth - a managerial perspective”*. Penelitian ini menunjukkan hasil komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen kerja yang dimiliki karyawan, maka akan berdampak bagi meningkatkan kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti rendahnya disiplin kerja akan memberikan dampak buruk bagi kelangsungan hidup perusahaan karena dapat menurunkan kinerja dari masing-masing karyawan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 40 sampel karyawan pada Perusahaan di Bukares.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sikandar (2022) dengan judul *“Impressions Emerging from the Influence of Workload and Work Commitment on Employee Performance in Pakistani SMEs”*. Penelitian ini menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin menurun beban kerja pada perusahaan akan berdampak bagi meningkatnya kinerja karyawan sedangkan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa meningkatnya rasa pengabdian karyawan untuk

perusahaan akan dapat memberikan dampak positif bagi meningkatnya kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 80 sampel karyawan pada Pakistani SMEs.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hardani (2022) dengan judul "*Effect of Work Commitment And Workload on Employee Performance*". Penelitian ini menunjukkan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa tingginya rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan memberikan pengaruh bagi meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan akan memiliki tingkat loyalitas kerja yang semakin tinggi sedangkan beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin menurun beban kerja pada perusahaan akan berdampak bagi meningkatnya kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 81 sampel karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Fahriana (2022) dengan judul "*The influence of work commitment on employee performance*". Penelitian ini menunjukkan komitmen kerja memiliki pengaruh yang negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasa tidak nyaman pada saat menjalani aktivitas operasional secara langsung akan berdampak bagi kinerja dari masing-masing karyawan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 30 sampel karyawan pada Perusahaan Pertambangan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Hijrah *et al.*(2024) dengan judul “*The Employee Performance Perspective Influenced By Supervision, Commitment, and Work Discipline at The Human Resource Development Agency of South Sulawesi Province*”. Penelitian ini menunjukkan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa meningkatnya pengawasan akan memberikan dampak baik bagi meningkatnya kinerja dari masing-masing karyawan, komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa komitmen kerja yang tinggi akan memberikan dampak baik bagi meningkatnya kinerja dari masing-masing karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak baik bagi kelangsungan hidup perusahaan karena karyawan mampu bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode

pengumpulan data melalui kuisisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 102 sampel karyawan pada BPSDM Provinsi Sulawesi.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaya *et al.* (2022) dengan judul “*The Influence Of Workload, Work Discipline, And Work Environment On Organizational Commitment And Employee Performance At The Kesbangpol Agency Of South Sulawesi Province*”. Penelitian ini menunjukkan hasil beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin menurun beban kerja pada perusahaan akan berdampak bagi meningkatnya kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa meningkatnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja karena disiplin kerja yang baik cenderung memberikan dampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan ke depannya serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja suatu perusahaan akan berdampak baik bagi meningkatnya kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada

Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 48 sampel karyawan pada KESBANGPOL Provinsi Sulawesi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wandari (2022) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Pns Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 80 sampel karyawan pada Non Pns Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar.
3. Penelitian dari Sihaloho dan Siregar (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pagawai Pada PT. Super Setia Sagita Medan”. Identifikasi variabel terdiri dari 2 (dua) yaitu variabel dependen adalah produktivitas kerja pagawai dan variabel independennya adalah lingkungan kerja. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pagawai pada PT. Super Setia Sagita Medan. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Perbedaan penelitian ini

adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 53 sampel karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.

4. Penelitian dari Tangkawarouw (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pagawai PT. Surya Wenang Indah”. Identifikasi variabel terdiri dari 2 (dua) yaitu variabel dependen adalah produktivitas kerja pagawai dan variabel independennya adalah lingkungan kerja dan kemampuan kerja. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pagawai pada PT. Surya Wenang Indah dan Kemampuan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pagawai pada PT. Surya Wenang Indah. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 60 sampel karyawan pada PT. Surya Wenang Indah.
5. Penelitian dari Sihotang (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pagawai di Kppn Bandar Lampung”. Identifikasi variabel terdiri dari 2 (dua) yaitu variabel dependen adalah produktivitas kerja pagawai dan variabel independennya adalah motivasi dan lingkungan kerja. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 40 sampel karyawan pada KPPN Bandar Lampung.

6. Penelitian dari Heruwanto (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang”. Identifikasi variabel terdiri dari 2 (dua) yaitu variabel dependen adalah produktivitas kerja pegawai dan variabel independennya adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai serta Stres kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Persamaan kedua penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Perbedaan penelitian ini adalah penulis menggunakan 37 sampel karyawan pada Hotel Artini Bisma Ubud, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 70 sampel karyawan pada Pt. Nusamulti Centralestari Tangerang.