

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KAMANIYA HOTEL PETITENGET

Ni Komang Ayu Karmila Maharani<sup>1</sup>, Ni Putu Nita Anggraini<sup>2</sup>, I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar<sup>1,2,3</sup>

Email: [maharanikarmila4@gmail.com](mailto:maharanikarmila4@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRACT

*This research was conducted based on gaps in the results of previous research (research gaps). Apart from that, there is also a research problem regarding the fluctuation of employee absenteeism from January to December 2022. This research aims to explain the influence of job satisfaction, organizational communication and work environment on employee performance at Kamaniya Hotel Petitenget. The research population was all employees of the Kamaniya Hotel Petitenget. The sample in this study was 48 respondents taken using saturated sampling techniques. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple regression. The research results show that job satisfaction, organizational communication and the work environment have a positive and significant effect on employee performance at Kamaniya Hotel Petitenget. Suggestions for further research can develop this research by adding other variables.*

*Keywords: job satisfaction, organizational communication, work environment, employee performance.*

### I. PENDAHULUAN

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). Jika sumber daya manusia di dalam perusahaan mampu berjalan efektif maka perusahaan tetap bisa berjalan efektif.

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 :

**Tabel 1.**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan**  
**Kamaniya Hotel Petitenget**

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

Sumber data : Kamaniya Hotel Petitenget 2022

Berdasarkan Tabel 1 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, dkk (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 kurangnya 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.

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. 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.

Masmuh (2010:9) mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. 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. 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, pentilasi, penerangan dan sebagainya. 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.

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 bisnis dan research gap dari penelitian sebelumnya maka penting untuk melakukan kajian dampak kepuasan kerja, komunikasi organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kamaniya Hotel Petitenget. Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kamaniya Hotel Petitenget?

## II. KAJIAN TEORI

### *Social Exchange Theory* (SET)

Teori yang menjadi acuan penelitian ini adalah teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikemukakan oleh Thibaut dan Kelley (1959). Teori pertukaran sosial adalah salah satu teori yang paling berpengaruh untuk memahami perilaku kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

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.

### Kinerja Karyawan

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. 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.

Menurut Wirawan (2009 :18) serta Chisti (2019) kinerja karyawan memiliki beberapa indikator diantaranya :

- 1) Dimensi hasil kerja (Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja,

efisiensi dalam melaksanakan tugas)

- 2) Perilaku kerja (Disiplin kerja, memiliki inisiatif, ketelitian)
- 3) Sifat pribadi (Kepemimpinan, kejujuran, kreativitas)

### Kepuasan Kerja

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. 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.

Menurut Priansa (2018:304) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator diantaranya:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Kesempatan Promosi
- 4) Pengawasan (Supervisi)
- 5) Rekan kerja

### Komunikasi Organisasi

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. Masmuh (2010:9) mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan

penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi.

Menurut Pace dan Faules (2013 :183) komunikasi terdapat beberapa indikator diantaranya:

- 1) Komunikasi ke bawah
- 2) Komunikasi ke atas
- 3) Komunikasi horizontal
- 4) Komunikasi lintas saluran
- 5) Komunikasi informal, pribadi atau selentingan.

### **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 apabila karyawan atau pekerja dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman, maka dapat dikatakan organisasi tersebut memiliki lingkungan yang baik. Menurut Oktavia dan Fernos (2023) lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal.

Menurut Astuti (2023) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya:

- 1) Pencahayaan
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Kebisingan
- 4) Bau tidak sedap
- 5) Keamanan

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Steven dan Prasetyo (2020:80) kepuasan merupakan keterlibatan penugasan, keadaan dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dalam pekerjaan mereka dan menganggap pentingnya tingkat kinerja bagi harga diri

mereka dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan jika merasakan kepuasan dalam bekerja dengan memahami pekerjaan yang diberikan, mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, mendapatkan jenjang karir yang baik dan mendapatkan kesempatan untuk dapat potensi jabatan, mendapatkan pengawasan dan dukungan dari pimpinan serta memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh para peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi, dkk. (2022), Pangestu dan Rahardjo (2019), Harahap dan Tirtayasa (2020), Hermawan dan Suwandana (2019), Marsiti dan Wasiman (2023), Efriliansyah (2023), dari hubungan variabel serta hasil penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diakumulasikan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kamaniya hotel Petitenget.

### **Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Oktafien & Yuniarsih (2018) komunikasi organisasi merupakan pesan diantara unit-unit komunikasi yang menjadi bagian dari organisasi. Komunikasi dapat membantu dalam bertukar informasi serta dapat memberikan pengarahan yang jelas. Dibutuhkan kesamaan persepsi untuk menjadikan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif

ketika informasi dan instruksi dari pimpinan dapat diterima dengan jelas, memiliki komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan serta sesama rekan kerja maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat.

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh para peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Rialmi dan Morsen (2022), Saputra (2023), Hermawan dan Adiyani (2022), Ambarwati (2022) Ariyana (2022) dari hubungan variabel serta hasil penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diakumulasikan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub>: Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kamaniya Hotel petitenget.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

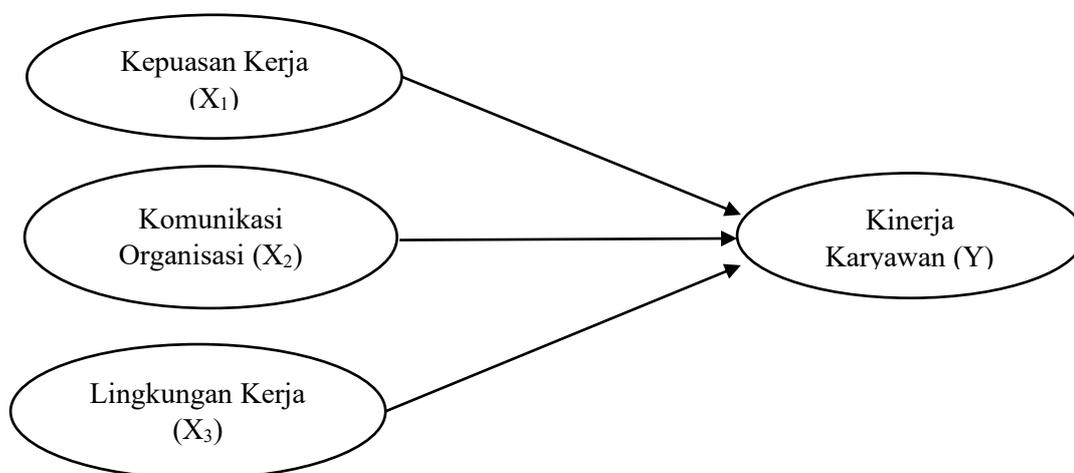
Lingkungan kerja menurut Faida (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai

kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman ketika ruangan kerja memiliki tingkat penerangan yang memadai, terdapat sirkulasi udara, jauh dari kebisingan, jauh dari bau yang tidak sedap dan memiliki *staff* keamanan sehingga merasa nyaman dalam bekerja tentunya kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh para peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhandayani (2022), Oktavia dan Fernos (2023), Sari (2023), Dewi dan Marpaung (2023), Edison dan Masman (2023), dari hubungan variabel serta hasil penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diakumulasikan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kamaniya Hotel Petitenget.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## METHODS

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan indikator reflektif. Akhirnya dapat dijelaskan bahwa penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dimana kuesioner diberikan secara langsung kepada para karyawan Kamaniya Hotel Petitenget. Pengumpulan data dilakukan pada bulan November 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kamaniya Hotel petitenget yang jumlahnya 48

orang. Sampel sampling jenuh dengan jumlah sampel 48 responden. Analisis data yang dilakukan antara lain uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas) dan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), uji kelayakan model (uji F, determinasi dan uji t).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria pengukuran validitas menurut Ghozali, (2018:51) adalah sebagai berikut: Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $> 0,30$  maka item pernyataan adalah valid. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach  $>$  besar dari 0,60.

**Tabel 2.3**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas	Reliabilitas	Keterangan
			Koefisien Korelasi	Koefisien Korelasi	
1	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,893	0,949	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,950		
		X <sub>1.3</sub>	0,940		
		X <sub>1.4</sub>	0,895		
		X <sub>1.5</sub>	0,891		
2	Komunikasi Organisasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,908	0,906	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,918		
		X <sub>2.3</sub>	0,916		
		X <sub>2.4</sub>	0,700		
		X <sub>2.5</sub>	0,828		
3	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,957	0,921	Valid
		X <sub>3.2</sub>	0,850		
		X <sub>3.3</sub>	0,718		
		X <sub>3.4</sub>	0,878		
		X <sub>3.5</sub>	0,960		
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,915	0,968	Valid
		Y <sub>1.2</sub>	0,900		
		Y <sub>1.3</sub>	0,911		
		Y <sub>1.4</sub>	0,900		
		Y <sub>1.5</sub>	0,844		
		Y <sub>1.6</sub>	0,888		
		Y <sub>1.7</sub>	0,866		
		Y <sub>1.8</sub>	0,910		
		Y <sub>1.9</sub>	0,922		

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dan variable dinyatakan valid dan reliabel.

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistic non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan taraf signifikan 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Asymp Sig. (2-tailed)*  $0,200 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melakukan regresi antara variabel bebas untuk melihat nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$  (Ghozali, 2019:103). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komunikasi

organisasi, lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$ , dimana nilai *tolerance* masing-masing variabel adalah 0,560; 0,570; 0,586 dan VIF masing-masing variabel adalah 1,786; 1,754; 1,705. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Model *glejser* dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual lebih besar dari 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel kepuasan kerja, komunikasi organisasi, lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi yaitu: 0,187; 0,463; 0,646 menunjukkan nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linier berganda, uji F determinasi dan uji T disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 2.4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda,**  
**Uji F, Determinasi dan Uji T**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.396	2.751		0.507	0.615
Kepuasan Kerja	0.719	0.183	0.431	3.923	0.000
Komunikasi Organisasi	0.433	0.204	0.230	2.116	0.040
Lingkungan Kerja	0.674	0.226	0.320	2.981	0.005
R					0,838
<i>R Square</i>					0,703
<i>Adjusted R Square</i>					0,683
<i>F Statistic</i>					34,697
Signifikansi Uji F					0,000

Tabel 3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komunikasi

organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Nilai sig.  $F = 0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa model layak digunakan. Besarnya pengaruh pada kepuasan kerja, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kamaniya Hotel petitenget yaitu sebesar 68,3% sedangkan sisanya  $100\% - 68,3\% = 31,7\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

#### IV. PENUTUP

##### SIMPULAN

Kepuasan kerja, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik komunikasi organisasi dan semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Kamaniya Hotel Petitenget.

##### KEKURANGAN

- a) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu pengaruh kepuasan kerja, komunikasi organisasi, dan lingkungan kerja adalah sebesar 68,3%, sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- b) Penelitian ini dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu (*cross sectional*), namun mengingat bahwa lingkungan dan kebutuhan bersifat dinamis, maka penting untuk melaksanakan penelitian ini kembali di masa mendatang.

##### SARAN PENELITIAN

- a) Kepuasan kerja terbukti memberikan dampak yang paling dominan dalam peningkatan

kinerja karyawan. Maka sangat penting untuk Kamaniya Hotel Petitenget selalu mempertahankan kepuasan kerja karyawan. Namun terdapat pernyataan pada variabel kepuasan kerja dengan skor dibawah rata-rata yaitu "Gaji yang diberikan telah sesuai dengan kinerja yang saya hasilkan". Maka dari itu saran yang diberikan kepada pimpinan Kamaniya Hotel Petitenget hendaknya memberikan gaji yang layak sesuai dengan hasil kerja yang karyawan hasilkan.

- b) Komunikasi organisasi pada Kamaniya Hotel petitenget secara keseluruhan sudah cukup baik. Namun terdapat pernyataan pada variabel komunikasi organisasi dengan skor dibawah rata-rata yaitu "Informasi dan intruksi dari pimpinan dapat dengan jelas saya terima dan mengerti". Saran yang diberikan kepada pimpinan Kamaniya Hotel Petitenget hendaknya sering mengadakan rapat bersama karyawan baik formal maupun non formal untuk menjalin kedekatan dan keakraban sehingga tercipta komunikasi yang baik.
- c) Lingkungan kerja pada Kamaniya Hotel Petitenget secara keseluruhan cukup baik. Namun terdapat pernyataan pada variabel lingkungan kerja dengan skor dibawah rata-rata yaitu "Ruangan kerja saya dilengkapi dengan sirkulasi udara sehingga ruangan tidak terasa lembab". Saran yang diberikan kepada pimpinan Kamaniya Hotel Petitenget yaitu hendaknya menambah ventilasi udara pada ruangan dan memberikan

pengharum ruangan agar ruangan tidak terasa pengap dan lembab.

- d) Kinerja karyawan pada Kamaniya Hotel Petitenget secara keseluruhan sudah cukup baik. Namun terdapat pernyataan pada variabel kinerja karyawan dengan skor dibawah rata-rata yaitu "Saya bisa menggunakan kreativitas saya dengan bebas dalam bekerja". Saran yang diberikan kepada pimpinan Kamaniya Hotel Petitenget hendaknya mempertimbangkan untuk memberikan lebih banyak fleksibilitas dalam tugas dan menciptakan platform atau forum dimana karyawan dapat mengungkapkan ide kreatif mereka secara terbuka.

#### **PENELITIAN SELANJUTNYA**

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta mampu memperluas ruang lingkup penelitian atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada satu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing: Riau.
- Ambarwati, O. D. 2022. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Wilayah PT. PLN (Persero) UPT Probolinggo.
- Andayani, M. 2020. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1). 797-804.
- Astuti, W. 2023. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Citra Niaga Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 7(12), 2742-2750.
- Chisti, H. 2019. Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi dengan Budaya Organisasi pada PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Dewi, A. D. S. I. P., Anggraini, N. P. N., & Ribek, P. K. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. *Emas*, 3(4), 202-216.
- Dewi, S. N., & Marpaung, N.N. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kiyokuni Indonesia. *Parameter*, 8(1), 1-12.
- Edison, E., Anwar, y., & Komariyah, I. 2018. *Manajemen sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Edison, I., & Masman, R.R. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global.

- Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 287-296.
- Efriliansyah, D. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indoensia*, 8(4), 3017-3034.
- Faida, E. W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indonesia Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang.
- Haholongan, R. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harahap, Sandhi Fialy., and Satria Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Hermana, C., & Nurhasanah, U. (2021). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada (Pdam) Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 6(2), 45-59.
- Hermawan, A.A Didi., & I. Gusti Made Suwandana. 2019. Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Diss.* Udayana University.
- Hermawan, R., & Adiyani, R. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Ti Aval Tasikmadu). *Jurnal Ganeshwara*, 3(1).
- Mangkunegara, A.A. 2017 *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Ketiga. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsiti, U., & Wasiman, W. 2023. Pengaruh Kepuasan kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Airtech Globalindo. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi syariah)*, 6(2), 2129-2137.
- Masmuh, A. 2010. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Parktek*. Cetakan 2. Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Masmuh, A. 2010. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Parktek*. Cetakan 2. Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., &... .2022. Pengaruh Usia karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2023. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Mudiartha, U.W. 2011. *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Universitas Udayana.

- Nurhandayani, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* (ekobil), 1(2), 108-110.
- Oktafien, S., & Yurnasih, T. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung). *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*, 20(2), 1-6.
- Oktavia, R., & Fernos, J. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Oktavia, R., & Fernos, J. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Pace, R. Wayne and Faules, Don F. 2013. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terjemahan: Dedy Mulyana, Cetakan kedelapan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pangestu, Anita Ayu and Mudji Rahardjo. 2019. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi Pada BNI KCU Semarang). *Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Rialmi, Zackharia and Morsen. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 3(2), 221-227.
- Saputra, D. 2023. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakrawala Mitra Bersama di Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 45-50.
- Sari, P. N. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (Blogchain)*, 3(1), 11-17.
- Setyadi, D. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*.
- Steven, Hartono Jessie, and Arif Partono Prasetio. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS5*.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Winda, W., Kusniawati, A., & Kader, M. A. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi Pada Kantor

Pelayanan Pajak Pratama Di  
Ciamis).

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja  
Sumber Daya Manusia: Teori,  
Aplikasi dan Penelitian*.  
Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Yahya, A. H., Walian, A., Pohan, H.  
A., & Jawasi, J. 2022. Pengaruh  
Komunikasi Organisasi  
terhadap Kinerja  
Pegawai. *YUME: Journal of  
Management*, 5(3), 214-219.