

## PENGARUH MANFAAT SELEKSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL FIVELEMENTS RETREAT BALI

I Gusti Ayu BungaSangga Langit<sup>1</sup>, Nyoman Mustika<sup>2</sup>, Sapta Rini Widyawati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [gekbunga23@gmail.com](mailto:gekbunga23@gmail.com)

### ABSTRACT

*Human Resource Management (HR) is important in achieving the goals of a company with good human resources in the company, it will increase employee work productivity. Work productivity has an important role in achieving the goals of a company. Based on the results of initial observations, the problems that exist at the Hotel Fivelements Retreat Bali are violations of discipline during working hours which can be seen from the percentage of employee attendance. Lack of selection benefits, organizational commitment and work discipline.*

*This research was conducted at the Hotel Fivelements Retreat Bali using a population and sample of 30 employees as research respondents. Data collection was carried out through observation, interviews, questionnaires and documentation studies. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 25.*

*Based on the results of the analysis, this study shows the benefits of selection, organizational commitment and work discipline have a positive and significant effect on employee work productivity at the Hotel Fivelements Retreat Bali so that the better the selection of employees, organizational commitment, and work discipline of employees within the company, the higher the work productivity of employees at the Hotel Fivelements Retreat Bali.*

*Keywords: Selection Benefits, Organizational Commitment, Work Discipline and Employee Performance*

### I. PENDAHULUAN

Hotel merupakan sarana akomodasi yang dikelola secara komersial yang disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan penginapan, makan dan minum serta fasilitas lainnya. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan SDM yang unggul, berkualitas, dan terampil merupakan aspek penting bagi perusahaan dalam mempertahankan daya saing dan keunggulan kompetitif dibandingkan kompetitor. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang

tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang Di dalam suatu perusahaan, Produktivitas memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Saleh & Utomo (2018) yaitu Kuantitas kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan sikap kooperatif. Dari uraian beberapa teori tentang produktivitas kerja, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas

dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Hotel Fivelements Retreat Bali memiliki fasilitas yang cukup memuaskan para pengunjung hotel, lengkapnya fasilitas dan pelayanan yang memuaskan menarik minat wisatawan untuk menginap di hotel tersebut. Hotel yang berlokasi di Mambal, Kecamatan. Abiansemai Kabupaten Badung. Namun semenjak adanya Pandemic Covid-19 terdapat pengurangan karyawan yang cukup signifikan. Hal ini karena adanya penurunan wisatawan akibat pandemic. Hal ini dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 jumlah karyawan pada Hotel Fivelements Retreat Bali sebanyak 49 karyawan, namun ditahun 2020 mengalami penurunan sehingga jumlah karyawan sebanyak 30 karyawan. Menurunnya jumlah karyawan dikarenakan perusahaan tidak mampu membayar gaji karyawan hal ini disebabkan karena hotel mengalami penurunan penjualan kamar sehingga harus mengurangi jumlah pegawai. Hasil wawancara yang saya lakukan dengan Pimpinan di Hotel Fivelements Retreat Bali, pelanggaran Disiplin waktu jam kerja yang terjadi di Hotel Fivelements Retreat Bali terdapat pada bulan nopember 2021 pelanggaran disiplin waktu terlambat tertinggi dengan presentase mencapai 26,67%, sedangkan karyawan dengan pulang cepat tertinggi dengan presentase sama 26,67% terdapat di bulan agustus 2021. Tingkat pelanggaran yang tinggi merupakan salah satu indicator adanya permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan. Salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas antara lain adalah manfaat seleksi, menurut Sunarsi (2018) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat

untuk jabatan tertentu. Ading Sunarto & Diva Aprianda (2021) Seleksi adalah proses yang di gunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dengan pertimbangan kondisi lingkungan saat ini.

Permasalahan yang berkaitan dengan seleksi salah satunya yaitu para pelamar yang melamar dengan pengalaman yang terbatas dan bahkan tidak berpengalaman yang menyebabkan produktivitas kerja menjadi menurun dikarenakan karyawan yang kurang berpengalaman. Selain seleksi, salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan produktivitas kerja antara lain adalah Komitmen organisasi, komitmen organisasi adalah kepercayaan individu pada nilai-nilai yang ada pada organisasinya, serta terlibatnya individu untuk kepentingan organisasinya dengan penuh usaha, dan loyalitas terhadap organisasi (ingin menjadi anggota tetap dalam organisasi) yang merupakan pernyataan dari karyawan pada organisasinya Halim & Wijono (2021). Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada Hotel Fivelements Retreat Bali, kurangnya keinginan karyawan dalam mencapai tujuan bersama sehingga komitmen organisasi pada perusahaan menurun dan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja. Selain seleksi dan komitmen organisasi, factor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin menurut Sunarsi

(2018) adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan pada Hotel Fivelements Retreat, masih banyaknyakaryawan yang tidak hadir tanpa alasan dan terlambat hadir juga sering terjadi pada perusahaan. Hal tersebut menyebabkan turunnya produktivitas kerja perusahaan dikarenakan kurangnya rasa disiplin karyawan.

Adapun Tujuan Yang Ingin Dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel FivelementsRetreat Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Fivelements Retreat Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Fivelements Retreat Bali.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Goal Setting Theory*

*Goal Setting Theory* Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku

pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

### 2.2 **Seleksi**

Menurut Sunarsi (2018) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Adapun indikator-indikator seleksi antara lain :

- 1) Penalaman
- 2) Tes Tertulis
- 3) Tes Wawancara

### 2.3 **Komitmen Organisasi**

Matahelumual, dkk (2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1) Kemauan Karyawan
- 2) Kesetiaan Karyawan
- 3) Kebanggaan Karyawan

### 2.4 **Disiplin Kerja**

Menurut Hindriari (2018) disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan memenuhi tuntunan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Turunnya Produktivitas Kerja
- 2) Tingkat Absensi Yang Tinggi
- 3) Adanya Kelalaian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan
- 4) Tingkat Kecerobohan atau Kecelakaan Yang Tinggi

### 2.5 **Produktivitas Kerja**

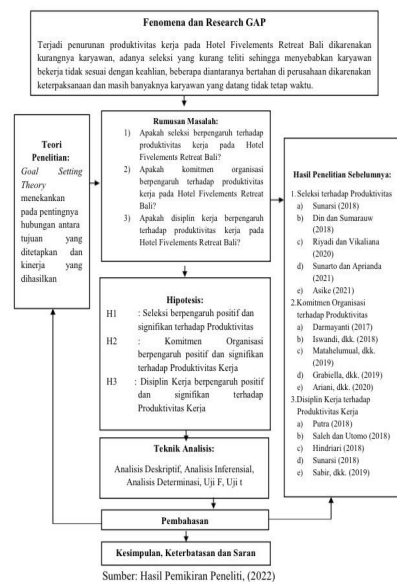
Menurut Sedarmayanti, (2001: 57) Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia

secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Kemampuan
- 4) Sikap

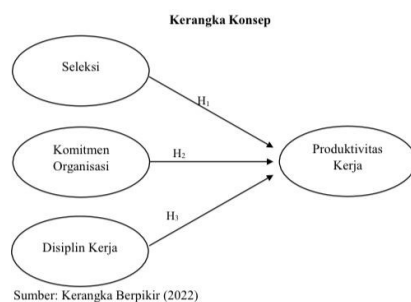
### III. KARANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

#### 3.1 Karangka Pemikiran



Gambar 1 Karangka Berpikir Penelitian

Gambar 2 Model Penelitian



#### 3.2 Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>= Seleksi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.  
H<sub>2</sub>= Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.  
H<sub>3</sub>= Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Hotel Fivelements Retreat Bali.

### IV. MODEL PENELITIAN

#### 4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Fivelements Retreat Bali yang berlokasi di Desa Mambal, Kecamatan Abiansemai Kabupaten Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah manfaat seleksi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau *sampling* dikarenakan populasi kurang dari 100.

#### 4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) Rumusan persamaan analisis regresi linier berganda menurut sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a= Nilai Konstanta

X<sub>1</sub> = Seleksi

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi X<sub>2</sub>

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi X<sub>3</sub>

### V. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel manfaat seleksi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni manfaat

seleksi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrument tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

## 5.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh manfaat seleksi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 25 for Windows*.

Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda**

		C				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,200	1,165		1,030	,313
	X1	,521	,202	,407	2,577	,016
	X2	,489	,223	,381	2,196	,037
	X3	,223	,102	,231	2,188	,038

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,200 + 0,521X_1 + 0,489X_2 + 0,223X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan pada pengaruh manfaat seleksi ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) yaitu sebagai berikut :

$\alpha = 1,200$  apabila manfaat seleksi ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) masing- masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka produktivitas kerja sebesar 1,200.

$b_1 = 0,521$  artinya apabila manfaat seleksi ( $X_1$ ) meningkat sedangkan

komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya produktivitas kerja ( $Y$ )

$b_2 = 0,489$  artinya komitmen organisasi ( $X_2$ ) meningkat sedangkan manfaat seleksi ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya produktivitas kerja ( $Y$ ).

$b_3 = 0,223$  artinya apabila Disiplin kerja ( $X_3$ ) meningkat sedangkan manfaat pelatihan ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya produktivitas kerja ( $Y$ ).

## 5.3 Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,149 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

### 2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (manfaat seleksi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja) lebih besar dari 0,10 dan koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (manfaat pelatihan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,83, 0,506 dan 0,758 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

### 4) Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil analisis determinasi, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,78,6. Ini berarti besarnya kontribusi antara Seleksi ( $X_1$ ) Komitmen organisasi

(X2) dan Disiplin kerja (X3) mampu menjelaskan terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Fivelements Retreat Bali adalah sebesar 78,6 %. dan sisanya 21,4% dijelaskan variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 5.4 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Seleksi (X1)

Berdasarkan pada Tabel 5.17 menunjukkan Signifikansi t untuk variabel Seleksi (X1)  $0,016 < 0,05$  artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Seleksi (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Fivelements Retreat Bali.

2) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Komitmen organisasi (X2)

Berdasarkan pada Tabel 5.17 menunjukkan Signifikansi t untuk variabel Komitmen organisasi (X2)  $0,037 < 0,05$  berarti ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen organisasi (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Fivelements Retreat Bali..

3) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Disiplin kerja (X3) Berdasarkan pada 5.17 menunjukkan Signifikansi t untuk variabel Disiplin kerja (X3)  $0,038 < 0,05$ , berarti ada pengaruh signifikan antara Disiplin kerja (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Fivelements

#### 5.5 Pembahasan Hasil penelitian

1) Pengaruh Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sunarto & Aprianda (2021) seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini.

Hasil analisis uji t Unstandardized Coefficient Beta untuk variabel Seleksi (X1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,521 dan dengan Signifikansi t-

hitung untuk variabel Seleksi (X1)  $0,006 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Seleksi (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Fivelements Retreat Bali, hal ini berarti apabila Seleksi meningkat maka Produktivitas kerja akan meningkat, Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Sunarsi (2018), Din & Sumarauw (2018), Riyadi & Vikaliana (2020), Sunarto & Aprianda (2021) dan Asike (2021) bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerjakaryawan.

Berdasarkan uraian diatas tentang pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja yaitu seleksi sangat penting dilakukan bagi perusahaan, dengan harapan agar mendapatkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya Hasil analisis uji t Unstandardized Coefficient Beta untuk variabel Komitmen organisasi (X2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,489 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Komitmen organisasi (X2)  $0,037 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen organisasi (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Fivelements Retreat Bali, artinya apabila Disiplin kerja ditingkatkan maka Produktivitas kerja akan meningkat. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh

Darmayanti (2017), Iswandi, dkk. (2018), Matahelumual, dkk. (2019), Gabriella, dkk. (2019), Ariani, dkk. (2020) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas tentang komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu dengan adanya komitmen organisasi yang kuat, maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya sehingga akan terjadinya peningkatan produktivitas. Sehingga penting untuk memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

### 3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hindriari (2018) disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Hasil analisis uji t Unstandardized Coefficient Beta untuk variabel Disiplin kerja (X3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,223 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X3)  $0,038 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Fivelements Retreat Bali, artinya apabila Disiplin kerja meningkat maka Produktivitas kerja akan meningkat Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas yang dilakukan oleh Putra (2018), Saleh & Utomo (2018), Hindriari (2018) dan Sunarsi (2018) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yaitu dengan adanya disiplin karyawan yang baik akan mempercepat penca perusahaan sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi pengha dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

## VI. PENUTUP

### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Fivelements Retreat Bali. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Seleksi Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Produktivitas kerja pada Fivelements Retreat Bali.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Fivelements Retreat Bali. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Komitmen organisasi meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Produktivitas kerja pada Fivelements Retreat Bali.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Fivelements Retreat Bali. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Produktivitas kerja pada Fivelements Retreat Bali.

### 6.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini didasarkan pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat. Keterbatasan ini tentunya berdampak rendahnya pengungkapan secara menyeluruh pada hubungan variabel- variabel yang diteliti, mengingat permasalahan yang dihadapi Karyawan pada yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu. Selain itu, banyak faktor yang menentukan Produktivitas kerja dalam suatu perusahaan, seperti: Kompetensi, Self Efficacy (percaya diri), Gaya kepemimpinan, Kompensasi finansial dan lain sebagainya. Hal ini mengingat, upaya untuk membentuk sikap dan perilaku Karyawan pada suatu cukup krusial, terutama pemenuhan tuntutan stake

holder/konsumen pada layanan prima yang diberikan Lembaga/organisasi.

### 6.3 Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi Fivelements Retreat Bali adalah sebagai berikut:

1) Saran bagi Fivelements Retreat Bali.

a) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Fivelements Retreat Bali. selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Seleksi yaitu pada pernyataan Saya mengikuti tes wawancara untuk percakapan formal dan mendalami pekerjaan yang akan dilakukan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada Fivelements Retreat Bali dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan. Dalam wawancara kerja, para pencari kerja supaya memiliki kesempatan untuk mengetahui lebih banyak tentang organisasi / perusahaan, begitu pula sebaliknya, perusahaan dapat lebih mengenal potensi/kemampuan dari para pencari kerja tersebut.

b) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Fivelements Retreat Bali., selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Komitmen organisasi yaitu pada pernyataan Saya memiliki kebanggaan telah menjadi bagian dari perusahaan maka peneliti menyarankan kepada Fivelements Retreat Bali memotivasi kepada karyawan untuk menanamkan rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan sehingga kedepannya karyawan dalam bekerja akan terasa mudah tanpa merasakan suatu beban bagi karyawan dalam bekerja.

c) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Fivelements Retreat Bali., selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel Disiplin kerja yaitu pada pernyataan

Saya bekerja taat terhadap aturan waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. maka peneliti menyarankan kepada kepala Fivelements Retreat Bali. Supaya meningkatkan pengawasan kepada karyawan dalam bekerja karena karyawan bila bekerja taat terhadap aturan waktu sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan hal ini merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

2) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Produktivitas kerja agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, iklim organisasi, Gaya kepemimpinan, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja pada Fivelements Retreat Bali.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D., Saputri, I.P. and Suhendar, I.A., 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), pp.268-279.
- Asike, A., 2021. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(3), pp.1990-1998.
- Bakhashwain Sara Adil dan Javed Uzma (2021). *Impact of Recruitment and Selection Practices on Employee Performance*. Effat University.
- Darmayanti, N. and Suryalena, S., 2017. *Pengaruh Penerapan Program K3*



- dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Paper Machine-2 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk., Perawang) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Din, S.T.N. and Sumarauw, J.S., 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. HM. Sampoerna. Tbk The Effect Of Recruitment, Selection, And Work Placement On Work. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Hindriari, R., 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*, 1(1), pp.92-107.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Lengkong, V.P. and Dotulong, L.O., 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(2).
- Mitiah, Dinny, 2022. Bali Dibuka untuk Kunjungan Turis Asing dari Semua Negara per 4 Februari 2022. <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/4874806/bali-dibuka-untuk-kunjungan-turis-asing-dari-semua-negara-per-4-februari-2022>
- Matahelumual, N.P. and Kawet, R., 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Oh Onyeghala dan MI Hyacinth (2019). Effects of Employee Selection Process on Productivity in the Public and Private Sectors: A Case of Benue State. *Business and Economics Journal*.
- Putra, A., 2018. Pengaruh Motivasi Dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu Kartini Kisaran. *Journal of science and social research*, 1(2), pp.153-158.
- Sabir, M., Echdar, S. and Maryadi, M., 2020. Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap p Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Ukm Dan Perdagangan Kabupaten Barru. *Nobel Management Review*, 1(1), pp.112-125.
- Saleh, A.R. and Utomo, H., 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sunarsi, D., 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), pp.66-82.
- Sunarsi, D., 2018. Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap

- produktivitas kerja karyawan. *Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), pp.14-31.
- Sunarto, A. and Aprianda, D., 2021. Pengaruh rekrutmen dan Seleksi terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Yayasan Pondok Indah Don Bosco Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 1(1), pp.106- 116.
- Usmiar, R. U. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas Ii Padang. *Menara Ekonomi, Volume VI No. 1 – Oktober 2020*, 106-114.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *eCo-Buss Volume 4, Nomor 2, Desember 2021*, 265-273.
- Widhi Wicaksono, S. D. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5, No. 1, September 2021*, 220-237.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Dan pemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Widyawati, S. R. (2019). Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.