

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintan

Zulkifli Rizki¹, Adek Kurnia Fiza²

^{1,2} Universitas Negeri Padang, Indonesia

Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Barat, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat
25171

Korespondensi penulis: zulkiflismansago2019@gmail.com

Abstract. *The finding of phenomena related to the physical and non-physical work environment on employee performance at the Grand Lagoi Hotel Bintan is the reason for conducting this research. This research is aimed at investigating how the physical and non-physical work environment is influenced by employee performance. By using a survey methodology based on a quantitative causal associative framework, this research seeks to explain the causal dynamics that occur. Then, the population used was employees at the Grand Lagoi Hotel Bintan. A total of 77 respondents participated in this study, selected through saturated sampling techniques to ensure comprehensive representation. To assess the validity and reliability of the questionnaire—the main instrument for data collection using a Likert scale. For data analysis, we used the SPSS 20.00 application, ensuring robust and accurate processing of the findings. The resulting findings indicate that the results of the Physical and Non-Physical Work Environment have a significant influence on Employee Performance at Grand Lagoi Hotel Bintan.*

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Temuan fenomena terkait lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintan merupakan alasan diadakannya penelitian ini. Penelitian ini ditujukan dalam rangka menyelidiki bagaimana Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dengan menggunakan metodologi survei yang didasarkan pada kerangka asosiatif kausal kuantitatif, penelitian ini berupaya untuk menjelaskan dinamika sebab-akibat yang terjadi. Kemudian, yang dijadikan populasi ialah karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintan. Sebanyak 77 responden berpartisipasi dalam penelitian ini, dipilih melalui teknik pengambilan sampel jenuh untuk memastikan representasi yang komprehensif. Untuk menilai validitas dan reliabilitas kuesioner—instrumen utama untuk pengumpulan data menggunakan skala Likert. Untuk analisis data, kami menggunakan aplikasi SPSS 20.00, memastikan pemrosesan temuan yang kuat dan akurat. Temuan yang dihasilkan mengindikasikan, hasil Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik memengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Pentingnya hotel sebagai sarana akomodasi dan penyedia layanan tidak hanya terbatas pada kepentingan individu atau tamu secara langsung, tetapi juga berdampak pada industri pariwisata dan ekonomi secara keseluruhan (Bachtiar, 2024). Hotel menciptakan lapangan kerja bagi berbagai profesi, mulai dari staf pelayanan hingga manajemen tingkat atas (Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022).

Kinerja pekerja berasal dari pengaruh beberapa faktor. Berdasar pandangan Wildan et al. (2021), adapun beberapa faktor itu, bisa bersumber dari internal maupun eksternal individu tersebut (Wildan & Lailatus, 2021). Dalam hal ini, terdapat keterkaitan antara keinginan

industri perhotelan untuk mencapai kinerja maksimal dan kebutuhan karyawan untuk memenuhi kehidupan (Foanto et al., 2020).

Lingkungan kerja termasuk aspek yang memainkan peranan krusial dalam proses operasional *jobdesk* dan tanggung jawab keseharian bagi seorang individu. Ketersediaan lingkungan kerja yang kondusif di sekitar karyawan sangatlah penting karena berpotensi membawa pengaruh positif signifikan kepada kinerja (Nurdin Batjo & Shaleh, 2018). Sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup elemen-elemen lebih abstrak, misal budaya organisasi, norma-norma sosial, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta komunikasi interpersonal di tempat kerja.

Dengan memperhatikan kedua aspek ini, hotel dapat menciptakan lingkungan kerja yang memberi dukungan dan motivasi pekerja agar berkinerja sebaik-baiknya. Saat pekerja merasakan nyaman dan aman dalam lingkungan kerjanya, hal tersebut biasanya memicu untuk termotivasi, bersemangat, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas (Ramdhan & Pasaribu, 2022).

Grand Lagoi Hotel Bintan menyadari pentingnya pembinaan tim sumber daya manusia yang terampil dan berdedikasi untuk ketercapaian misi ambisiusnya. Satu di antara aspek utama yang memberi pengaruh kinerja pekerja dalam industri perhotelan ialah lingkungan kerja, yang mencakup elemen fisik dan non-fisik. Ketika hotel menyediakan suasana yang aman, nyaman, dan menarik, hal itu tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga menumbuhkan rasa loyalitas dan persahabatan di antara staf. Lingkungan yang mendukung seperti itu pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan dan reputasi hotel secara keseluruhan.

Lingkungan kerja fisik di Grand Lagoi Hotel Bintan saat ini mengalami beberapa masalah yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. AC di area kerja tidak berfungsi sebagaimana mestinya, dan hanya tersedia kipas angin sebagai pengganti. Kipas angin tersebut terlihat berdebu dan tidak optimal dalam memberikan sirkulasi udara yang sejuk. Kondisi ini menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan selama menjalankan tugas-tugas harian, dan mengganggu efektivitas pekerjaan mereka. Suasana kerja yang tidak nyaman ini berpotensi mempengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan secara keseluruhan di hotel tersebut.

Selain masalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik di Grand Lagoi Hotel Bintan juga memainkan peran krusial yang berpengaruh kepada kinerja pekerja. Salah satu masalah nyata yang sering terjadi di lingkungan kerja nonfisik dan dapat menyebabkan relasi yang buruk antara sesama pekerja adalah terdapatnya komunikasi yang tidak efektif atau kurang transparan. Di Grand Lagoi Hotel Bintan, jika ada karyawan yang merasa tidak

mendapatkan informasi yang cukup mengenai perubahan jadwal, tugas, atau kebijakan baru dari manajemen, hal ini dapat menimbulkan kesalahpahaman antar rekan kerja.



Gambar 1. Ulasan Tamu Mengenai Grand Lagoi Hotel Bintang

Sumber: www.agoda.com, (2024)

Berdasarkan ulasan tamu di atas, penulis menyimpulkan bahwasanya ketidakterediaan fasilitas yang memuat daftar harga barang ketika terjadi kerusakan atau kehilangan barang di hotel dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakjelasan antara karyawan dan tamu. Situasi ini bisa berpotensi menyebabkan kesalahpahaman yang mempengaruhi komunikasi di antara mereka. Tanpa referensi harga yang jelas, staf hotel mungkin mengalami kesulitan dalam memberikan penjelasan yang akurat kepada tamu mengenai biaya yang harus ditanggung atas kerusakan atau kehilangan tersebut. Penelitian ini ditujukan dalam rangka menyelidiki pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik kepada kinerja karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintang.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik sebagai setiap unsur yang memiliki keberadaan nyata dan terletak di dalam lingkungan kerja yang memengaruhi langsung kepada pekerja (F. I. Prasetyo, 2024). Dengan demikian, bisa diambil simpulan, segala hal yang memengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas dapat disebut sebagai lingkungan kerja (Wahdini, 2024). Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai elemen yang berada pada sekitar pekerja dan berpotensi berpengaruh kepada keberjalanan tanggung jawab mereka (Budiasa, 2021).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Surijadi & Idris (2020) menjabarkan, lingkungan kerja nonfisik merupakan seluruh aspek yang terkait interaksi interpersonal dalam konteks pekerjaan. Ini mencakup

dinamika hubungan antara individu dengan atasan atau pimpinan, serta interaksi antara sesama pekerja. Novel et al. (2023) menjabarkan lingkungan kerja nonfisik mencerminkan suatu kondisi yang memberikan dukungan untuk terjalannya kerjasama yang harmonis antar tingkatan, yakni pimpinan dan bawahannya, serta antar pekerja yang kedudukan jabatannya setara pada lingkungan pekerjaan. Menurut Rachman et al. (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja nonfisik dapat diartikan sebagai seluruh aspek terkait psikologis yang ada di lingkungan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Prasetyo & Marlina (2019) konsep kinerja (*performance*) mencakup hasil yang diperoleh pekerja dari pelaksanaan tugasnya sebagaimana tingkat tanggung jawab yang diemban, baik berdasar sisi kuantitas, pun kualitasnya. Hasil tersebut mencakup sejauh mana karyawan dapat memenuhi standar kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas (Adhari, 2021). Menurut Yadnya et al. (2022) konsep kinerja melibatkan hasil dari pekerjaan seseorang yang diukur berdasarkan sejauh mana dapat berhasil memenuhi standar yang telah ditetapkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kerangka deskriptif kuantitatif di samping metodologi asosiatif kausal, dengan fokus terhadap pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik kepada kinerja pekerja di Grand Lagoi Hotel Bintan. Adapun populasinya, terdiri dari 77 karyawan kontrak di Grand Lagoi Hotel Bintan. Melalui sampling jenuh, dipilih 77 karyawan dari semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Temuan penelitian mengungkapkan sampel beragam yang terdiri dari 24 responden perempuan dan 53 responden laki-laki, sebagian besar responden (11,7%) berusia 17 – 25 tahun, (58,4%) berusia 26 – 35 tahun, (23,4%) berusia 36 – 45 tahun, dan (6,5%) berusia > 45 tahun. Pendidikannya adalah SMA/Sederajat (62,3%), dan Perguruan Tinggi (27,7%). Lama bekerja dalam < 1 Tahun (5,2%), 1 Tahun (11,7%), 2 Tahun (5,2%), 3 Tahun (48,1%), dan > 3 Tahun (29,9%). Sepanjang proses penelitian sangat menekankan pada pertimbangan etika, menjaga kerahasiaan, dan mendorong transparansi. Dalam analisis data, dipergunakan pengujian Normalitas, Heteroskedastisitas, serta Multikolinearitas. Lalu, untuk menguji hipotesisnya, dipergunakan uji regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Temuan ini harapannya memperkaya keilmuan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik kepada kinerja pekerja di Grand Lagoi Hotel Bintan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Pengujian ini ditujukan agar didapat kepastian apakah datanya berdistribusi normal ataukah tak normal. Pengujian normalitas di sini diperbantukan aplikasi SPSS 20.00. Adapun pengujian yang dihasilkan bisa disimak dalam tabel 1:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,58459517
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,099
	Negative	-,131
Kolmogorov-Smirnov Z		1,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,143

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: SPSS, 20.00 (2024)

Berdasar tabel 1, bisa dilihat, signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) senilai 0,143, yang mana melebihi 0,05. Bisa dinyatakan sebagaimana pedoman dalam mengambil keputusan pengujian normalitas kolmogorov-smirnov, bisa diambil simpulan datanya terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji ini adalah agar memastikan adakah korelasi antarvariabel independennya pada model regresi yang idealnya tidak menunjukkan hubungan tersebut. Untuk mencapai hal ini, kami menggunakan diagnostik kolinearitas dengan menggunakan SPSS versi 20.00. Kriteria untuk mengevaluasi multikolinearitas bergantung pada nilai Toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF). Secara khusus, jika Toleransi nilainya melebihi 0,10 dan VIF nilainya konstan di bawah 10,00, kami dapat menyimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam kumpulan data yang sedang diperiksa. Temuan dari uji multikolinearitas dirinci dalam tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Fisik	,827	1,209
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,827	1,209

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS, 20.00 (2024)

Mengacu pada tabel 2, didapat *tolerance* nilainya $0,827 > 0,10$ pada variabel lingkungan kerja fisik, $0,827 > 0,10$ pada variabel lingkungan kerja nonfisik dan VIF nilainya $1.209 < 10$ pada variabel keputusan pembelian. Berdasar Tolerance dan VIF yang didapat, bisa diambil simpulan model regresi berpengaruh kepada lingkungan kerja fisik dan nonfisik kepada kinerja karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dirancang agar menilai apakah data menunjukkan varians yang tidak sama, suatu kondisi yang dikenal sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang kuat dicirikan oleh tak terdapatnya permasalahan ini. Agar bisa mengidentifikasi adakah heteroskedastisitasnya, kami mempergunakan pengujian *Glejser* menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.00. Kriteria dalam mengambil keputusannya pada pengujian ini sederhana: jika signifikansi (sig.) antara variabel independen dan residual absolutnya bernilai melebihi 0,005, hal itu menunjukkan bahwa heteroskedastisitas bukan merupakan masalah; sebaliknya, nilai 0,005 atau kurang menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Hasil analisis heteroskedastisitas dapat ditemukan pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	,188	,107		1,755	,083	
1	Lingkungan Kerja Fisik	,000	,002	,029	,232	,817
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,004	,003	-,132	-1,038	,303

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: SPSS, 20.00 (2024)

Mengacu pada tabel 3, didapat signifikan (sig.) senilai $0,817 > 0,05$ pada variabel lingkungan kerja fisik dan $0,303 > 0,05$ pada variabel lingkungan kerja nonfisik. Artinya, bisa diambil simpulan tak adanya tanda heteroskedastisitas yang terjadi di variabel lingkungan kerja fisik dan nonfisik kepada kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Mengacu pada penganalisisan uji regresi linear berganda pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik kepada kinerja karyawan. Bisa disimak lengkapnya dalam tabel 4:

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,448 ^a	,201	,179	3,633

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20.00, 2024

Mengacu pada tabel 4, didapat *Adjusted R Square* senilai 0,201, bisa dinyatakan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik kepada variabel kinerja karyawan sebanyak 20,1% sedangkan 79,9% berasal dari faktor lainnya yang tak diamati. Secara lengkap, pengujian yang dihasilkan tersaji dalam tabel 5:

Tabel 5. Uji Linear Berganda

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	244,906	2	122,453	9,279	,000 ^b
Residual	976,549	74	13,197		
Total	1221,455	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20.00, 2024.

Berdasarkan pengujian yang dihasilkan sebagaimana tabel 4.1, didapat *F* hitung senilai 9,279 di mana signifikansinya $0,000 < 0,05$, diartikan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik memengaruhi positif dan signifikan kepada variabel kinerja karyawan. Berikutnya, agar diketahui besaran koefisien regresi antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik kepada variabel kinerja karyawan bisa disimak dalam tabel 6:

Tabel 6. Koefisien Determinasi Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,191	3,822		4,497	,000
¹ Lingkungan Kerja Fisik	,149	,072	,234	2,052	,044
Lingkungan Kerja Non Fisik	,315	,121	,296	2,594	,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20.00, 2024.

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 17,191 + 0,149 + 0,315$$

Mengacu pada tabel 4.2, nilai lingkungan kerja fisik (X_1) Betanya ataupun *Standardized Coefficient*, yakni senilai 0.234 di mana T hitung (2,052) dan signifikansinya $0.044 < 0.05$. Bisa dinyatakan, variabel lingkungan kerja fisik memengaruhi positif dan signifikan kepada kinerja karyawan, diartikan hipotesisnya, yakni lingkungan kerja nonfisik memiliki Beta ataupun *Standardized Coefficient* yakni senilai 0.296 di mana T hitung (2.594) dan signifikansinya $0.011 < 0.05$. Dengan demikian, bisa diambil simpulan variabel lingkungan kerja nonfisik memengaruhi positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintang

Berdasar pengujian hipotesis yang sudah dilaksanakan guna menyelidiki pengaruh lingkungan kerja fisik kepada kinerja karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintang, maka diperoleh persamaan koefisien regresinya senilai 0,149 dan signifikansinya senilai 0,044, Diartikan tiap meningkatnya 1 satuan lingkungan kerja fisik, nantinya menjadikan meningkat 0.149 kinerja karyawannya. Maka variabel lingkungan kerja fisik secara signifikan memengaruhi kepada kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan lingkungan kerja fisik termasuk aspek krusial dalam menciptakan kinerja karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintang. Temuan tersebut relevan dengan studi yang sudah ada, yakni dari Nisa et al. (2019) yang membuktikan, lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang tersedia pada sekitar pekerja saat mereka menjalankan tugas, yang secara signifikan memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja bila dibuat secara optimal dan mendukung bisa mendorong peningkatan produktivitas karyawannya, sedangkan lingkungan kerja yang tak terstruktur optimal bisa menghambat efektivitas mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintang

Mengacu pada hasil uji hipotesis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintang, maka diperoleh hasil persamaan koefisien regresi sebesar 0.315 dengan nilai signifikansi 0,011, Artinya setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan 0.315 kinerja karyawan. Maka variabel lingkungan kerja non fisik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan aspek penting dalam menciptakan kinerja karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintang. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Kamif (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik, membina kedekatan dan keharmonisan antar karyawan maupun atasan. Pembagian tugas yang jelas dan komunikasi yang lancar sangat penting dalam menumbuhkan suasana kekeluargaan, tempat karyawan merasa dihargai dan didukung. Rasa memiliki ini tidak hanya meningkatkan kenyamanan tetapi juga secara signifikan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintang

Pada nilai Lingkungan Kerja Fisik mempunyai Beta ataupun *Standardized Coefficient* yakni 0.234 di mana T hitung (2,052) dan signifikansinya $0.044 < 0.05$, bisa dinyatakan, variabel lingkungan kerja fisik memengaruhi positif dan signifikan kepada kinerja karyawan, yang diartikan hipotesisnya yakni lingkungan kerja nonfisik memiliki Beta ataupun *Standardized Coefficient* yakni 0.296 di mana T hitung (2.594) dan signifikansinya $0.011 < 0.05$, yang diartikan variabel lingkungan kerja non fisik memengaruhi positif dan signifikan keada kinerja karyawan. Didapat *Adjusted R Square* senilai 0,201, diartikan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik kepada variabel kinerja karyawan sebanyak 20,1% sementara 79,9% lainnya berasal dari faktor lainnya yang tak diamati di sini. Temuan tersebut relevan dengan studi dari (Mariyanti & Saputri, 2019) yang menyatakan, adanya gambaran pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan nonfisik kepada variabel kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Mengacu pada hasil yang ditemukan, bisa diambil simpulan lingkungan kerja fisik dan nonfisik memengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintang, Hasil tersebut mengindikasikan, lingkungan kerja fisik dan nonfisik merupakan aspek krusial dalam menciptakan kinerja karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintang.

Studi ini penting bagi mahasiswa karena membantu pemahaman mereka tentang berbagai aspek lingkungan kerja fisik dan nonfisik kepada kinerja karyawan di Grand Lagoi Hotel Bintang. Hal ini juga memberikan wawasan berharga untuk mengembangkan strategi guna meningkatkan lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang nyaman. Untuk pekerja, penelitian ini mendorong mereka memahami terkait bagaimana lingkungan kerja fisik dan nonfisik membentuk mereka terkait kinerjanya. Selain itu, diharapkan hasil ini akan menjadi sumber yang berguna bagi peneliti lain dalam penelitian masa depan.

6. DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Vol. 1)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Bachtiar, U. P. A. (2024). *Persepsi Tamu Terhadap Layanan Hotel Satria Wisata Di Kota Parepare*. IAIN Parepare.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju, 229–282.
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Novel, N. J. A., Setiawan, Z., Samsuddin, H., Siswadhi, F., Afrianti, F., Budiman, D., Kusumawati, B., Tirwan, T., Tahir, R., & Nurmala, R. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurdin Batjo, & Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Aksara Timur.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Prasetyo, F. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus dari Sudut Pandang Individu dan Organisasi*. Penerbit NEM.

- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Nas Media Pustaka.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32>
- Wahdini, S. (2024). Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Mutu Organisasi. *EDUCAZIONE: Jurnal Multidisiplin*, 1(1), 47–56.
- Wildan, M. A., & Lailatus, S. (2021). Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- Yadnya, I. D. G. S. A., SE, M. A., & MM, Ch. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Feniks Muda Sejahtera.