

---

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan Pada Yan's House Hotel Kuta Bali**

**Ida Ayu Sukmadewi<sup>(1)</sup>**  
**IAP Widani Sugianingrat<sup>(2)</sup>**  
**Made Dian Putri Agustina<sup>(3)</sup>**

<sup>(1)(2)(3)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
Email : [ayusukmadewi03@gmail.com](mailto:ayusukmadewi03@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, workload and person organization fit partially and simultaneously on employee performance. The sample used in this study were 43 respondents. Data collection methods used are: observation, interviews, questionnaires, and literature study. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression. The data collection methods used are observation, interviews, questionnaires, and literature study. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the study, the results obtained: (1) Work environment has a positive and significant effect on employee performance. (2) Workload has a negative and significant effect on employee performance. (3) Person Organization Fit has a positive and significant effect on Employee Performance, (4) Simultaneously Work Environment, Workload and Person Organization Fit have a significant effect on performance. Suggestions in this study are to the management of Yan's House Hotel Kuta Bali to improve the quality of lighting, pay attention to employee discipline, increase employee motivation, improve coordination between management and employees and increase a sense of belonging to an employee..*

**Keywords:** *Work environment; Workload; Person Organization Fit; Employee performance*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan *Person Organization Fit* secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu: observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan Regresi Linear Berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu, observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (4) secara simultan Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Saran dalam penelitian ini adalah kepada manajemen Yan's House Hotel Kuta Bali agar meningkatkan kualitas pencahayaan, memperhatikan kedisiplinan karyawan, meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan koordinasi antar manajemen dengan karyawan dan meningkatkan rasa memiliki seorang karyawan.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Person Organization Fit; Kinerja Karyawan*

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia di dalam organisasi memegang peranan yang sangat strategis. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang maksimal bagi persusahaan. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil kerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil yang baik di dalam perkembangan bisnis perusahaan. Dengan memperhatikan beban kerja, lingkungan kerja dan *person organization fit*, karyawan akan merasa lebih puas dan dihargai kinerjanya dalam perusahaan tersebut, serta dengan memperhatikan keadaan pada lingkungan kerja karyawan akan merasa lebih efektif di dalam mengerjakan segala tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dalam sebuah pekerjaan, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedamayanti (2011:02). Sedangkan beban kerja merupakan suatu proses atau kegiatan dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang harus diselesaikan oleh seluruh karyawan dalam jangka waktu tertentu pada perusahaan untuk dapat menyelesaikan tugas yang di berikan oleh pimpinan.. Sementara *Person organization fit* merupakan suatu kecocokan yang dirasakan antara pegawai yang bekerja didalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah yang dibuktikan adanya kesesuaian nilai, tujuan, pemenuhan kebutuhan pegawai serta karakteristik kepribadian (Kooji and Boon, 2018) dalam Anastasya, dkk (2019:97).

Fenomena yang terjadi pada Yan's House Hotel Kuta Bali diantaranya penyediaan alat memasak (*kitchen* utensil) yang masih kurang sehingga mempengaruhi ketepatan dan kualitas makanan yang dihasilkan. Ketersediaan peralatan penyajian makanan yang terbatas seperti piring (*china ware*) dan *cutleries* menyebabkan terhambatnya proses pelayanan karyawan kepada tamu yang berkunjung. Selain itu, keadaan pendingin ruangan (*Air Conditioner*) yang terkadang mengalami konsleting secara tiba-tiba menyebabkan terhambatnya proses kelancaran karyawan dalam bekerja sehingga pengunjung merasa kurang nyaman. Serta kurangnya komunikasi

---

diantara satu departemen dengan departemen lain menyebabkan terjadinya konflik saat penerimaan tamu *check-in*. Hal ini menunjukkan kurangnya komunikasi.

Masalah lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Yan's House Hotel Kuta Bali yaitu beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan. Penambahan jam kerja (*overtime*) dengan kompensasi yang tidak sesuai menyebabkan timbulnya rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Di samping itu, kurangnya karyawan pada saat tamu *overload* menyebabkan bertambahnya pekerjaan dan tanggung jawab yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Beban kerja yang meningkat ini dikarenakan jumlah pekerjaan yang dikerjakan masih tetap sama walaupun terdapat penurunan jumlah hunian kamar. Hunian kamar mengalami penurunan namun pekerjaan seperti halnya membersihkan seluruh kamar hotel dan menjaga agar semua fasilitas hotel tetap berfungsi dengan baik tetap harus dikerjakan setiap harinya.

Selain lingkungan kerja dan beban kerja, timbulnya masalah pada *person organization fit* dirasakan beberapa karyawan. Adanya keberpihakan yang dilakukan oleh pimpinan kepada beberapa karyawan memicu terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan. Adanya keberpihakan juga menyebabkan hubungan antar karyawan dengan karyawan serta hubungan antar karyawan dengan atasan menjadi kurang baik. Dengan adanya permasalahan tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi segala sesuatu kegiatan karyawan baik dalam pelayanan maupun kerjasama antar *team* yang berdampak pada kepuasan dan kenyamanan tamu yang menginap di Yan's House Kuta Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Dendeng, dkk. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Rohmatulloh, dkk. (2017) juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Yan's House Hotel Kuta Bali

Penelitian yang dilakukan oleh Ilham, dkk (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Lukito, dkk (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja di Yan's House Hotel Kuta Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Crislianti (2020), menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Anindita (2019) juga menyatakan

---

bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja di Yan's House Hotel Kuta Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Rohmatulloh, dkk (2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lukito, dkk (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Anindita (2019) juga menyatakan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga Lingkungan kerja, beban kerja, *person organization fit* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Yan's House Hotel Kuta Bali.

### Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Yan's House Hotel Kuta Bali yang berjumlah 43 orang. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dengan metode sampel jenuh, sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 43 responden. Lokasi penelitian berada di Yan's House Hotel Kuta Bali yang berlokasi di Jalan. Kartika Tuban Kuta, Kabupaten Badung. Alasan peneliti melakukan penelitian di Yan's House Hotel Kuta Bali adalah karena adanya permasalahan pada masing-masing variabel yaitu pada variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan *person organization fit* terhadap kinerja karyawan pada Yan's House Hotel Kuta. Variabel penelitian ini adalah variabel independen yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan *person organization fit* variabel dependen yaitu kinerja karyawan. kinerja karyawan merupakan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan pencapaian hasil kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pada sebuah perusahaan.

Torang (2012:118), Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017 : 75) terdapat 4 (empat) indikator kinerja karyawan sebagai berikut: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Keandalan Kerja; 4).

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja, baik itu tata ruangan, kelengkapan sarana prasarana dan apa saja yang didalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sunyoto (2012:45) terdapat 4 (empat) macam indikator lingkungan kerja sebagai berikut: 1) Hubungan karyawan; 2) Suasana kerja; 3)

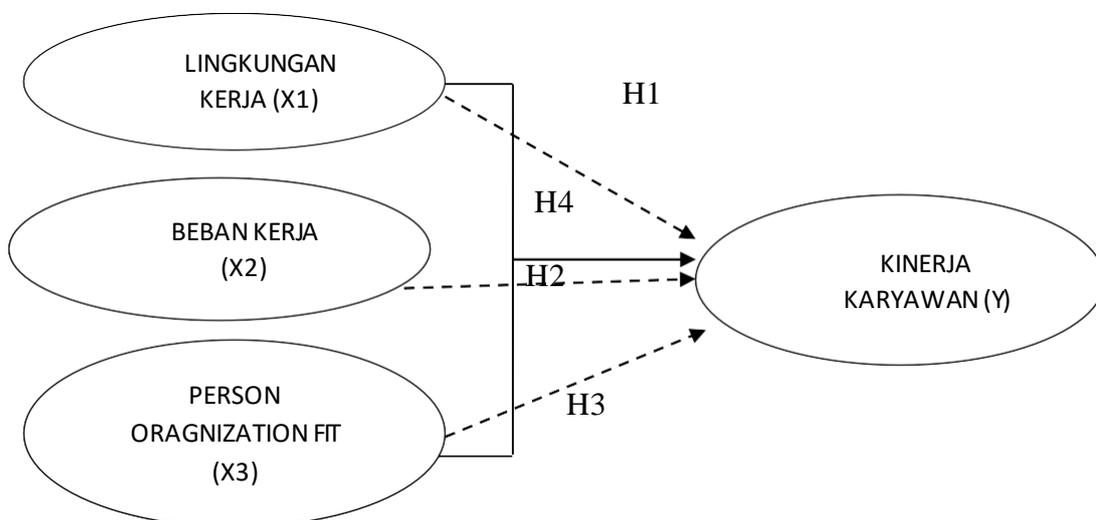
Tersedianya fasilitas kerja; 4) Keamanan.

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan atau tugas-tugas yang diterima oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menpan (Sitepu, 2013), terdapat 4 (empat) macam indikator beban sebagai berikut: 1) Waktu kerja; 2) Jumlah pekerjaan; 3) Faktor internal tubuh; 4) Faktor eksternal tubuh.

*Person organization fit* merupakan kesesuaian atau kecocokan antara nilai individu dengan organisasi yang dirasakan antara karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Menurut Rahmadani, dkk (2017), terdapat 4 (empat) macam indikator *person organization fit* sebagai berikut: 1) Kesesuaian nilai; 2) Kesesuaian tujuan; 3) Pemenuhan kebutuhan karyawan; 4) Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian.

Penelitian ini jenis data kualitatif dan kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian dengan observasi, wawancara, studi pustaka, dokumentasi dan kuesioner. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif yaitu meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Yan'House Kuta Bali maka, kerangka konseptual di atas digambarkan melalui skema berikut:



**Gambar 3.1 Kerangka Berfikir**

Sumber : Dendeng, dkk (2020), Ilham, dkk (2021), Crislianti, dkk (2020)

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuisioner pada 43 orang responden, diperoleh nilai koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,3$ ) dan nilai alpha pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ ). Sehingga seluruh variabel dikatakan valid dan realibel. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan, data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas, dan model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1: Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

	Koefisien Regresi			Sig
	B	Std. Error	t	
Lingkungan Kerja	0,478	0,133	3,595	0,001
Beban Kerja	-0,299	0,103	-2,901	0,006
<i>Person Organization Fit</i>	0,282	0,117	2,412	0,021

Sumber data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,622 + 0,478 X_1 + -0,299 X_2 + 0,282 X_3$$

### Analisis Koefisien Determinasi $R^2$

Analisis determinasi, berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa nilai r square ( $r^2$ ) = 0,715. Adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = 0,715 \times 100\%$$

$$D = 71,5\%$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai  $R^2 = 71,5$  persen, yang berarti bahwa sebesar 71,5 persen Kinerja Karyawan Pada Yan's House Hotel Kuta Bali dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan *Person Organization Fit* ( $X_3$ ) dan sisanya sebesar 28,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan, kompensasi finansial yang tidak diberikan sesuai dengan pekerjaan dan tidak diberikan tepat waktu menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

**Uji Statistika (F-test)****Tabel 2 : Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.992	3	9.664	32.588	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.565	39	.297		
	Total	40.557	42			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), PersonOrganizationFit, BebanKerja, LingkunganKerja

*Sumber: Data Primer (data diolah), 2022*

Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Person Organization Fit* memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Yan's House Hotel Kuta Bali, Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yang sebesar 32,588, sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000.

**Uji Parsial (t-test)**

Tabel 1 menunjukkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS26 sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,478$  dan nilai sig 0.001.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} = -0,299$  dan nilai sig 0.006
3. *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} = -0,282$  dan nilai sig 0.021.

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, beban kerja berepengaruh negatif dan signifikan dan *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yan's House Hotel Kuta Bali.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan simpulan, maka ada beberapa saran yang dapat digunakan oleh manajemen Yan's House Hotel Kuta Bali agar meningkatkan kualitas pencahayaan dengan cara memasang LED dan memaksimalkan cahaya alami secara maksimal serta dengan memasang sistem kontrol pencahayaan sehingga pencahayaan semakin baik namun tetap hemat energy, karena kualitas pencahayaan berpengaruh pada konsentrasi dalam

penyelesaian tugas masing-masing karyawan. Serta agar lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan dengan melakukan pengawasan secara rutin dan memberikan *punishment* kepada karyawan yang kurang disiplin sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kemudian manajemen juga disarankan untuk meningkatkan rasa memiliki seorang karyawan dengan cara memberikan pemahaman secara langsung mengenai visi dan misi perusahaan agar tujuan individu dengan perusahaan sejalan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## Daftar Pustaka

- Anindita, A. 2018. *Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 8(1), 97-105.
- Crislianti, I. 2020. *Pengaruh Person Organization Fit Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi* (Studi Pada Bank Syariah KC Semarang). Skripsi Sarjana Jurusan Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Dan Bisnis Universitas Agama Islam Negeri Salatiga
- Dendeng, C.R.V., A. Y. 2020. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Tbk Manado*. Jurnal EMBA.
- Ilham., A., Dutolong, L.O.H. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, Vol.9, No.1, Hal 289-298.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 1-13.
- Kooji, D. T. A. M., & Boon, C. 2018. *Perceptions of HR practice, person-organisation fit, and affective commitment: The moderating role of career stage*. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 61-75.
- Koopmans, L. B. 2014. *Improving The Individual Work Performonce Quistionnaire Using Raseh Analysis*. *Jurnal of Applied Measurement*, 15(2), 160-173.
- Lukito, L.H, Alriani, I.M. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja , Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. No.45.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riani, A. L, 2011. *Budaya Organisasi*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rahmadani, V. G., dan Sebayang, I.R. 2017. The influence of *person organization fit* and *person job fit* on *work engagement* among policemen in Sumatera. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(1), 45-51.
- Rohmatulloh, W., Satrio, B. 2017. *Pengaruh Lingkungan, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, (Online). Vol.6 No.9.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sitepu, A. T. 2013. *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado*. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1125–1132
- Sunyoto., Danang. 2012. *Metodelogi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Torang., Syamsir 2013. *Oganisasi dan Manajemen*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV Alfabeta.