

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Mathis Retreat Ubud

Gusti Nyoman Verga Purnami ⁽¹⁾
Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari ⁽²⁾
Putu Atim Purwaningrat ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: vergapurnami98@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are one of the main elements for carrying out a business, where human resources are the operational drivers of a business, whether on a large or small scale. Good employee performance can be achieved with an optimal working atmosphere, good workload, and good organizational commitment. The problem formulation and objectives raised for this research are to find the impact of the work environment, workload, and organizational commitment on employee performance. This research took place at Mathis Retreat Ubud, a company operating in the hospitality and tourism sector. Furthermore, the sample population was all 30 employees who worked at Mathis Retreat Ubud. Data were analyzed using Multiple Linear Regression techniques, Coefficient of Determination, t Test and F Test. Referring to the research results, it was found that the work environment had a partially positive and significant impact on employee performance, workload had a partially positive and significant impact on employee performance, organizational commitment had an impact partially positive and significant on employee performance and simultaneously the work environment, workload and organizational commitment have a significant impact on employee performance.

Keywords: *performance ; work environment ; workload ; organizational commitment*

ABSTRAK

Sumber daya manusia yakni salah satu unsur utama untuk melaksanakan suatu usaha, yang mana sumber dayadari manusia yang menjadi penggerak operasional suatu usaha baik itu dengan sakal besar ataupun skala kecil. Kinerja karyawan yang baik dapat dicapai pada suasana kerja yang optimal, Beban Kerja yang baik, serta Komitmen organsasional yang baik. Rumusan masalah dan tujuan yang diangkat untuk penelitian ini yaitu untuk menemukan dampak Lingkungan Kerja, Beban Kerja, serta Komitmen organsasional pada Kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil lokasi di Mathis Retreat Ubud perusahaan bergerak dibidang perhotelan dan pariwisata. Selanjutnya populasi yang dijadikan sampel yaitu semua pegawai yang bekerja di Mathis Retreat Ubud sebanyak 30 orang. Data dianalisa memakai teknik Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Mengacu dari hasil penelitian ditemukan jika Lingkungan Kerja berdampak positif dan signifikan secara parsial pada Kinerja karyawan, Beban Kerja berdampak positif dan signifikan secara parsial pada Kinerja karyawan, Komitmen organsasional berdampak positif dan signifikan secara parsial pada Kinerja karyawan dan secara simultan Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen organsasionalberdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kinerja ; Lingkungan Kerja ; Beban Kerja ; Komitmen organsasional*

Pendahuluan

Sektor perhotelan di Indonesia khususnya didestinasikan wisata seperti Ubud Bali, sudah mengalami perkembangan yang cukup baik untuk beberapa Tahun belakangan. Ketertarikan yang meningkat dari wisatawan baik lokal maupun internasional telah menciptakan peluang sekaligus tantangan bagi bisnis perhotelan. Faktor penting untuk menggerakkan suatu perusahaan yakni unsur SDM, yang mana SDM yang mampu mengoperasikan suatu usaha, baik itu usaha yang besar maupun skala kecil (Aliah et al., 2023). Perusahaan berupaya agar sumber daya manusia mampu meningkatkan Kinerja yang baik. Dengan tidak adanya hasil kerja yang baik dari semua elemen karyawan, niscaya keberhasilan untuk meraih tujuan bisa dapat terealisasi.

Adhari (2020) mengatakan jika Kinerja karyawan yakni hasil produk dari fungsi kerja atau aktivitas dengan jangka waktu tertentu, yang menggambarkan kualitas serta kuantitas dari hasil kerja itu sendiri. Kinerja karyawan yakni suatu kerelaan dari individu atau sekelompok orang untuk mengadakan suatu aktivitas dan memperbaiki sesuai dengan hasil yang diinginkan (Aliah et al., 2023). Peningkatan Kinerja karyawan dapat menghasilkan kemajuan pada perusahaan untuk bisa bertahan pada sebuah kompetisi secara bisnis, oleh karenanya itu usaha dalam rangka mengoptimalkan kinerja menjadi sebuah tantangan untuk manajemen yang paling utama dikarenakan berhasilnya perusahaan dalam pencapaian tujuan digantungkan pada kualitas dari karyawannya sendiri (Caissar et al., 2022). Menurut Farida dan Kholidah (2021) seorang karyawan akan mendapat prestasi kerja yang optimal jika Kinerjanya selaras dengan standar acuan, baik itu dari aspek kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan akan memberi hasil pada tingkatan mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh. Kinerja karyawan akan menjadi optimal jika diberi dukungan oleh kesadaran dan keseriusan karyawan secara pribadi untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab (Alysia & Nawawi, 2023). Sejumlah faktor yang bisa memberi dampak pada Kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi.

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja masuk ke dalam sesuatu yang ada di sekitar lingkungan karyawan yang berakibat pada pengaruh seseorang ketika mengerjakan tugas atau kewajibannya. Nitisemito (2020) menyebutkan jika yang dimaksud dengan Lingkungan Kerja yakni semua hal yang berada di seputaran fisik dari karyawan yang mana dapat menghasilkan dampak pada proses maupun hasil kerja yang karyawan berikan. lingkungan kerja yang dimaksud mencakup suasana lokasi kerja, fasilitas untuk bekerja dan alat bantuannya, termasuk juga di dalamnya yakni relasi pribadi antar orang yang ada pada lingkungan kerja tersebut (Diana & Abdullah, 2018). Perusahaan dalam mengelola lingkungan kerja ada dua pokok yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik (Lian et al., 2020).

Menurut penelitian Lestary dan Harmon (2020) menggambarkan jika Lingkungan Kerja memberi dampak positif dan signifikan pada Kinerja karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero). Penelitian Prasetya (2021) menemukan hasil jika lingkungan kerja memberi dampak secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian di atas menemukan jika makin baik suasana lingkungan kerja dari karyawan maka akan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan. Disamping suasana lingkungan kerja, ada juga faktor lain yang menjadi andil kualitas Kinerja karyawan yakni Beban Kerja.

Beban Kerja mengacu pendapat dari Sunarso (2020) menyebutkan yaitu suatu kuantitas kerja yang wajib ditanggung oleh suatu kedudukan pada unit perusahaan serta menjadi hasil antara volume pekerjaan dengan jangka waktu. Irfad et al., (2021) berpendapat jika Beban Kerja yakni sebuah pembeda antara potensi dari pekerja dengan kewajiban yang menjadi tuntutan kerja yang wajib dilalui karena pekerjaan manusia melibatkan fisik dan mental, sehingga secara subjektif tingkat dari beban yang dirasakan akan mengalami perbedaan antar individu. beban kerja yang diberikan pada pekerja bisa dibagi menjadi tiga keadaan yaitu beban kerja dengan standar yang sesuai, beban kerja yang terlampau tinggi, dan beban kerja yang terlampau rendah (Yani et al., 2022).

Menurut penelitian Rolos (2023) menyebutkan jika Beban Kerja akan menghasilkan dampak positif dan signifikan untuk Kinerja. Menurut penelitian Yudha Adityawarman (2020) menyebutkan jika Beban Kerja memberi dampak positif serta signifikan pada hasil kerja karyawan. Artinya semakin tinggi Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan. Selain Beban Kerja, Komitmen organisasional turut mempengaruhi Kinerja karyawan.

Menurut Luthans (2020) Komitmen organisasional yakni suatu pendirian pribadi yang loyal dari karyawan kepada perusahaan melalui secara konsisten tidak ingin meninggalkan perusahaan, guna memberi bantuan perusahaan meraih tujuan. Makin tinggi karyawan berkomitmen pada organisasi maka makin besar pula tanggung jawab, yang mana beban tanggung jawab yang diberi oleh perusahaan secara linier berdampak pada hasil kerja karyawan (Hamsal, 2021). Menurut Jakson (2020) Komitmen organisasional yaitu rasa kemauan yang teguh untuk senantiasa menjadi bagian pada sebuah komunitas, keinginan yang besar untuk mengabdikan pada perusahaan, serta suatu rasa yakin dan menerima nilai serta sasaran yang menjadi target perusahaan. Pekerja dengan rasa Komitmen organisasional yang maksimal akan meningkatkan Kinerjanya. Penelitian Fernando dkk (2020) meneliti pengaruh Komitmen organisasional berdampak positif pada Kinerja karyawan PT Sabar Ganda Manado.

Menurut penelitian yang dilakukan tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian di Mathis *Retreat* Ubud. Perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan, atau *resort* dan pariwisata. Hotel dengan jumlah kamar sebanyak 21 kamar dengan tiga tipe kamar yang berbeda seperti *Deluxe Room*, *Deluxe Connecting Room* dan *Garden Bungalow*. Perusahaan ini memiliki karyawan sejumlah 30 karyawan (tidak termasuk manajer). Mathis *Retreat* Ubud ingin menjadi pemimpin di industri perhotelan di Ubud dan menghadirkan pengalaman tamu yang istimewa. Oleh karena itu, perusahaan ingin memastikan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia mendukung pencapaian tujuan ini. Peneliti melakukan wawancara dengan pihak HRD mengenai Kinerja karyawan di Mathis *Retreat* Ubud tahun 2022. Kinerja karyawan Mathis *Retreat* Ubud mengalami peningkatan dan penurunan dapat dilihat pada table berikut

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan pada Mathis *Retreat* Ubud Tahun 2022

| Bulan | Penilaian Kerja | | | | | |
|-----------|-------------------------|----------------|-------------------------|----------------|-------------------------|----------------|
| | Sangat Baik >80 | | Baik 66-79 | | Cukup 0-65 | |
| | Jumlah Karyawan (Orang) | Persentase (%) | Jumlah Karyawan (Orang) | Persentase (%) | Jumlah Karyawan (Orang) | Persentase (%) |
| Januari | 8 | 27 | 9 | 30 | 13 | 44 |
| Februari | 8 | 27 | 10 | 33 | 12 | 40 |
| Maret | 7 | 23 | 11 | 37 | 12 | 40 |
| April | 9 | 30 | 10 | 33 | 11 | 37 |
| Mei | 22 | 73 | 4 | 13 | 4 | 13 |
| Juni | 23 | 77 | 4 | 13 | 3 | 10 |
| Juli | 20 | 67 | 7 | 23 | 3 | 10 |
| Agustus | 21 | 70 | 5 | 17 | 4 | 13 |
| September | 22 | 73 | 6 | 20 | 2 | 7 |
| Oktober | 22 | 73 | 6 | 20 | 2 | 7 |
| Nopember | 9 | 30 | 10 | 33 | 11 | 37 |
| Desember | 7 | 23 | 10 | 33 | 13 | 43 |

Sumber: HRD Mathis *Retreat* Ubud (2023)

Meninjau data yang tersaji pada penilaian Kinerja karyawan Mathis *Retreat* Ubud terlihat bahwa Kinerja karyawan “pada bulan Januari, Februari, Maret, April, Nopember dan Desember” mengalami penurunan dengan kriteria penilaian Kinerja cukup baik yaitu dengan skor penilaian 0-65. Berdasarkan data tersebut dapat dihitung dari 25 persen *attitude*, 20 persen absensi kehadiran, 20 persen kerja team, 20 persen tanggung jawab dan 15 persen *grooming*. Faktor-faktor yang memberi dampak pada Kinerja karyawan seperti, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen organisasional.

Faktor Lingkungan Kerja di Mathis *Retreat* Ubud mempengaruhi Kinerja karyawan seperti dimana udara dan penerangan diruangan memiliki sirkulasi yang kurang baik, tidak adanya *air conditioner* di ruangan kerja karyawan *back office* dan *minimnya lampu diruangan*. Suara yang

bising dikarenakan dekat dari pusat kota, dan *miss communication* kerja antar karyawan dilapangan dikarenakan mendapat *complain* dari tamu sehingga berdampak kepada rekan kerja maupun pimpinan. Faktor Beban Kerja yang mempengaruhi Kinerja karyawan Mathis *Retreat* Ubud yaitu target yang diberi oleh pimpinan pada karyawan wajib untuk dikerjakan dan diselesaikan tepat waktu. Terjadinya pekerjaan eksta diluar jam kerja dan kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Komitmen organsasional karyawan di Mathis *Retreat* Ubud yaitu bertanggung jawab untuk tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Terjadi minimnya inisiatif kehadiran karyawan saat ada *event* menyebabkan rendahnya Komitmen organsasional, rendahnya tingkat kontribusi inovatif atau kreatif dari karyawan mencerminkan kurangnya motivasi untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan. Memandang sejumlah fenomena yang terjadi maka ada ketertarikan penulis guna mengeksplorasi lebih lanjut mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen organsasional terhadap Kinerja karyawan di Mathis *Retreat* Ubud. Penelitian ini diharapkan bisa memberi wawasan atau pengetahuan baru mengenai seperti apa faktor di atas bisa saling berhubungan dan berkolaborasi untuk memengaruhi Kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan dasar untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan didalam organisasi.

Menurut penelitian Lestary dan Harmon (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Prasetya (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mathis *Retreat* Ubud.

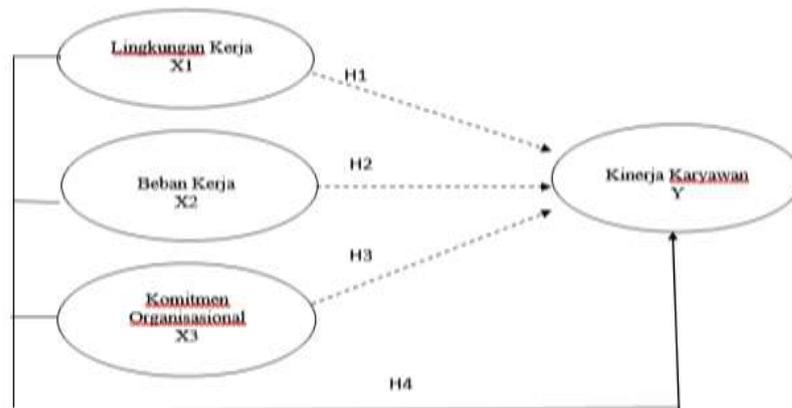
Penelitian yang dilakukan oleh Malik (2021) mendapatkan hasil bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tjiabrata, dkk (2019) pada mendapatkan hasil bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H₂: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Mathis *Retreat* Ubud

Menurut penelitian Apnur (2020) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Adiftya (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H₃: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mathis *Retreat* Ubud.

Menurut Suryani (2023) lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Menurut peneliti Fikriah Saleh1 Juni Mashita2 Vella Anggresta (2019) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H4: Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mathis Retreat Ubud.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai untuk analisa yaitu metode kuantitatif. Lokasi yang dipilih untuk melaksanakan penelitian yaitu Mathis Retreat Ubud perusahaan bergerak dibidang perhotelan dan pariwisata. Yang dijadikan populasi untuk penelitian ini yakni keseluruhan pegawai yang terdata di Mathis Retreat Ubud yang berjumlah 30 orang. Teknik untuk menentukan jumlah sampel yang dipakai pada riset ini yakni sampel jenuh, maka dari itu seluruh pegawai dipakai menjadi sampel sebanyak 30 orang. Data dianalisa dengan analisis regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 8.544 | 9.140 | | 0.935 | 0.358 |
| Lingkungan Kerja | 0.133 | 0.077 | 0.269 | 2.729 | 0.014 |
| Beban Kerja | 0.311 | 0.108 | 0.441 | 2.879 | 0.008 |
| Komitmen organsasional | 0.426 | 0.167 | 0.385 | 2.551 | 0.017 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Mengacu pada Tabel 2 ditemukan persamaan regresi yakni:

$$Y = 8.544 + 0,133X1 + 0,311X2 + 0,426X3 + e$$

Adapun penjelasan dari nilai koefisien regresi yaitu:

1. $a = 8.544$ dari angka statistik ditemukan jika nilai konstanta sebanyak 8.544 yang mana bermakna jika variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Komitmen organisasional (X3) tetap konsisten maka Kinerja karyawan akan sebesar konstan 8.544.
2. $\beta_1 = 0,133$ dari angka statistik ditemukan variabel Lingkungan Kerja (X1) pada Kinerja karyawan (Y) senilai 0,133 memiliki dampak secara positif dan signifikan yang mana bisa dimaknai jika adanya kenaikan pada Lingkungan Kerja senilai satu satuan, akan bisa memberi dampak peningkatan Kinerja karyawan senilai 0,133 satuan yang mana diperlukan syarat jika variabel lain tak menemui perubahan
3. $\beta_2 = 0,311$ dari angka statistik ditemukan dampak yang positif dan signifikan terjadi antar variabel Beban Kerja (X2) pada Kinerja karyawan (Y) senilai 0,311 yang mana hal ini memiliki makna adanya peningkatan (adanya) Beban Kerja senilai satu satuan akan berdampak pada terjadinya peningkatan Kinerja karyawan senilai 0,311 satuan yang mana syaratnya variabel lain dianggap sama atau tidak terjadi perubahan.
4. $\beta_3 = 0,426$ secara statistik memberi gambaran jika ada dampak positif dan signifikan antar variabel Komitmen organisasional (X2) pada Kinerja karyawan (Y) senilai 0,426 yang mana dapat dimaknai jika tiap timbul peningkatan (adanya) Komitmen organisasional senilai satu satuan akan menjadi penyebab dari peningkatan Kinerja karyawan senilai 0,426 satuan namun wajib terpenuhi syarat variabel lainnya diberi asumsi konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai adjusted R^2 yang minimum bermakna jika potensi variabel bebas untuk dapat menjadi penjelas variabel terikat memiliki keterbatasan. Hasil dari koefisien determinasi bisa ditinjau pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.652 ^a | 0.425 | 0.359 | 2.962 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Mengacu angka yang dihasilkan pada Tabel 3 koefisien determinasi yang dimuat pada nilai Adjusted R Square senilai 0,359. Hasil ini bermakna jika 35,9% variasi variabel Kinerja karyawan (Y) bisa dijabarkan oleh varian dari semua variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Komitmen organisasional (X3). Sementara sisa (64,5%) diberi penjelasan oleh sebab di

luar dari model riset yang penelliti belum sertakan seperti kompensasi, jenjang karir dan pemberian *reward* terhadap karyawan.

Hasil Uji Signfikansi Parsial (Uji t-test)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Mathis Retreat Ubud

Berdasarkan t hitung = 2.729 jika dilakukan perbandingan pada t tabel = 2,056 serta nilai signfikansi = 0,014 dipakai nilai $\alpha = 0,05$, maka ditemukan besar t hitung melebihi t tabel, serta nilai sig kurang dari nilai α , oleh karenanya kedudukannya ada pada wilayah ditolaknya H_0 . Maka dari itu ditarik simpulan jika penolakan pada H_0 dan penerimaan H_1 . Temuan ini dapat diberi makna jika berlandaskan statistik secara parsial Lingkungan Kerja (X_1) berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini bermakna jika timbul peningkatan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) otomatis terjadi peningkatan pada Kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis yang menyebutkan jika Lingkungan Kerja (X_1) berdampak positif dan signifikan pada Kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya.

Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Mathis Retreat Ubud

Berdasarkan jika besar t hitung = 2.879 jika dilakukan perbandingan pada t tabel = 2,056 serta nilai signfikansi = 0,008 sementara nilai $\alpha = 0,05$, maka ditemukan besar t hitung melebihi t tabel, serta nilai sig kurang dari nilai α , oleh karenanya kedudukannya ada pada wilayah ditolaknya H_0 . Maka dari itu ditarik simpulan jika penolakan pada H_0 dan penerimaan H_2 . Hal ini bermakna jika berlandaskan statistik secara parsial Beban Kerja (X_2) berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini bermakna jika Beban Kerja (X_2) otomatis terjadi peningkatan pada Kinerja karyawan (Y). Oleh karenanya hipotesis yang menyebutkan jika Beban Kerja (X_2) berdampak positif dan signifikan pada Kinerja karyawan (Y) diuji keabsahaannya.

Pengaruh Komitmen organsasional (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Mathis Retreat Ubud

Berdasarkan t hitung = 2,551 jika dilakukan perbandingan pada t tabel = 2,056 serta nilai signfikansi = 0,017 sementara nilai $\alpha = 0,05$, maka ditemukan besar t hitung melebihi t tabel, serta nilai sig kurang dari nilai α , oleh karenanya kedudukannya ada pada wilayah ditolaknya H_0 . Maka dari itu ditarik simpulan jika penolakan pada H_0 dan penerimaan H_3 . Hal ini bermakna jika berlandaskan statistik secara parsial Komitmen organsasional (X_3) berdampak positif dan signifikan pada Kinerja karyawan (Y). Hal ini bermakna jika Komitmen organsasional (X_3) otomatis terjadi peningkatan pada Kinerja karyawan (Y). Maka oleh karenanya hipotesis yang menyebutkan jika

Komitmen organisasional (X_3) berdampak positif dan signifikan pada Kinerja karyawan (Y) diuji keabsahannya.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F-Test)

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F-Test)

| | | ANOVA | | | | |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 168.700 | 3 | 56.233 | 6.410 | 0.002 ^b |
| | Residual | 228.100 | 26 | 8.773 | | |
| | Total | 396.800 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Mengacu analisa pada Tabel 4 ditemukan jika semua hasil uji di atas, ditemukan jika F_{tabel} senilai 2,98 sementara nilai F_{hitung} senilai 6.410 dan ditemukan nilai signifikansi = 0.002 dengan nilai $\alpha = 0,05$, apabila dilakukan perbandingan dengan nilai F_{hitung} melampaui F_{tabel} serta nilai signifikansi kurang dari nilai α , Maka dari itu ditarik simpulan jika penolakan pada H_0 dan penerimaan H_3 . Hal ini bermakna jika lingkungan kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Komitmen organisasional (X_3) berdampak secara simultan pada Kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis yang menyebutkan Lingkungan Kerja (X_1), Komitmen organisasional (X_2) dan Beban Kerja (X_3) berdampak terhadap Kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya.

Simpulan

Mengacu pada pemaparan analisa dan pembahasan sebelumnya maka bisa diambil simpulan dari riset ini yakni seperti berikut: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Mathis Retreat Ubud adalah positif dan signifikan. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan Mathis Retreat Ubud adalah positif dan signifikan. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kinerja karyawan Mathis Retreat Ubud adalah positif dan signifikan. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja karyawan Mathis Retreat Ubud adalah positif dan signifikan. Beranjak dari simpulan di atas maka adapun saran yang bisa diberikan dari penelitian ini yakni seperti berikut: Mathis Retreat Ubud meningkatkan dukungannya dengan karyawan sehingga karyawan merasa termotivasi, memberikan pelatihan atau program pengembangan kepada karyawan, sehingga karyawan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan, memberikan apresiasi terhadap karyawan yang terlibat dalam pengembangan perusahaan. Saran untuk peneliti berikutnya diharapkan bisa melakukan pengembangan riset ini dengan menyertakan faktor lain yang bisa memberi dampak pada kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Aliah, N., Echdar, S., & Alam, S. (2023). Kualitas SDM, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinkes Kabupaten Majene. *Ezenza Journal*, 2(1), 77–87. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/ej>
- Adityawarman, Y., Sanim, B., Sinaga, B., M. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 34-44.
- Alysia, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 212–219. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22569>
- Anawati, N. K. L., & Mahayasa, I. G. A. (2023). How to Improve Teacher Organizational Commitment? The Impact of Transformational Leadership, Achievement Motivation, and Organizational Culture. *Management and Applied Social Studies Review*, 1(2), 71-78.
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Diana, I., & Abdullah, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya) PENDAHULUAN Seiring berkembangnya teknologi yang semakin pesat , dengan berbagai kecepatan informasi dari suatu wilayah ke wilayah lai. *Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 82–94.
- Diana, Y. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Tata Hidang pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2). 1-16.
- Dipang, L. 2013. Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3). 1-15.
- Fauzi, M. I., Akbar, M. 2020. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 1- 16.
- Fernando, Reinhard Tjiabrata. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158-168.
- Hanum, S., Manurung, H., P. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakrie Sumatera Plantations, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2(1), 26-33.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 16–32. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i1.11538>

-
- Lian, B., Fitria, H., Padang, K. M., Kerja, M., & Guru, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, Dan Sains*, 9(1).
- Rachmawati, T. R., Widowati, M., Wahyuningsih, S. 2023. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(3), 338-347.
- Rahman, M. 2022. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149-167.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rohman, M. A., Ichsan, R. M. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Sugiyono, Price. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*". Bandung: Alfabeta
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., Dotulong, L. O. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).75-80
- Wulandari, D. A., Saragih, R. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen*. 5(1), 1-16
- Yusman, E., Rivaldo, Y. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. *Jurnal AS- Said*, 1(2), 97-107.
- Yuwanda, T., Pratiwi, N. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang dan Work Overload sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 8. No. 1 Maret 2020 (53- 62)*
- Yani, W. E. S. K., Wimba, I. G. A., & Puja, I. M. S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Klas Iia Denpasar Kerobokan. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 892–904.