

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Hubungan Kerja
 Terhadap Kinerja Karyawan di Vila Batu
 (Studi pada Karyawan Vila yang ada di Desa Oro-Oro Ombo Kecamatan Batu)**

Vanaya Ayu Kinanti *)

Khalikussabir **)

Harun Alrasyid *)**

Email : kinanti842@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the effect of work environment, job satisfaction, and work relationships on villa employee performance in Oro-Oro Ombo Village, Batu. Using quantitative methods with multiple linear regression, the results indicate that work environment and work relationships have a positive effect on employee performance. Work relationships proved to have a highly significant effect and are the most dominant factor in boosting worker performance. Conversely, job satisfaction has a negative and insignificant effect on performance. Simultaneously, these three independent variables explain 64.8% of the total variance in employee performance.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Work Relationships, Employee Performance, Villa*

Pendahuluan

Pertumbuhan sektor pariwisata di Kota Batu, khususnya di kawasan Desa Oro-Oro Ombo, telah memicu lonjakan permintaan pada sektor akomodasi alternatif seperti vila yang kini semakin diminati oleh wisatawan keluarga dan rombongan. Pergeseran preferensi konsumen dari hotel konvensional menuju vila ini didorong oleh kebutuhan akan fleksibilitas ruang, privasi, serta efisiensi ekonomis. Fenomena ini secara langsung menuntut pengelola vila untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan guna mempertahankan daya saing di tengah ketatnya industri pariwisata. Dalam industri jasa akomodasi, kualitas layanan sangat bergantung pada capaian kinerja karyawan sebagai garda terdepan. Namun, observasi awal di lapangan mengindikasikan adanya sejumlah tantangan operasional, seperti keterbatasan ruang kerja, minimnya fasilitas pendukung, hingga pembagian tugas yang belum terstruktur dengan baik. Kondisi ketidakidealan tersebut berpotensi memicu ketidaknyamanan, mendegradasi konsentrasi, dan pada akhirnya berimplikasi pada penurunan produktivitas serta performa karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu entitas organisasi pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai determinan krusial, di antaranya adalah kelayakan lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, serta harmonisasi hubungan kerja antar individu. Lingkungan fisik maupun nonfisik yang kondusif, didukung oleh rasa puas terhadap kompensasi dan beban kerja, serta iklim komunikasi yang sinergis, diyakini mampu menciptakan motivasi intrinsik yang bermuara pada peningkatan output SDM. Meskipun berbagai studi terdahulu telah membuktikan signifikansi ketiga faktor tersebut terhadap kinerja, mayoritas kajian empiris masih terfokus pada industri manufaktur maupun perhotelan berskala besar, sehingga penelitian pada sektor akomodasi vila skala menengah ke bawah masih sangat terbatas. Berangkat dari kesenjangan literatur (research gap) dan urgensi empiris di lapangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara komprehensif pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan vila di Desa Oro-Oro Ombo, Kota Batu.

Grand Theory: Teori Prilaku Organisasi

Penelitian ini berlandaskan pada Teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior Theory) sebagai grand theory, yang secara komprehensif mengkaji kausalitas antara struktur organisasi, sikap individu, serta dinamika interaksi sosial terhadap efektivitas dan performa kerja (Robbins & Judge, 2017). Kajian teoretis ini mengonfirmasi postulat Rondeau (1992) yang mengklasifikasikan determinan kinerja ke dalam tiga dimensi utama, yakni faktor individu, psikologis, dan organisasional. Dalam manifestasinya, teori ini menegaskan bahwa capaian kinerja yang unggul tidak terbentuk secara soliter, melainkan merupakan akumulasi dari kondisi lingkungan kerja yang suportif, kepuasan kerja yang merepresentasikan kesejahteraan psikologis individu, serta hubungan kerja yang harmonis berbasis kolaborasi. Ketiga elemen perilaku organisasi tersebut saling berintegrasi menjadi katalisator fundamental yang mampu menstimulasi motivasi pekerja, sehingga bermuara pada optimalisasi kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bertindak sebagai variabel dependen yang merepresentasikan tingkat keberhasilan dan capaian akumulatif individu dalam mengeksekusi tugas serta tanggung jawab profesionalnya di dalam organisasi. Optimalisasi kinerja ini tidak terbentuk secara soliter, melainkan dikonstruksi oleh interaksi berbagai determinan internal maupun eksternal, yang meliputi kapasitas kompetensi teknis (kemampuan), dorongan motivasi, kondusivitas lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, hingga harmonisasi hubungan kerja di lingkungan operasional. Secara manajerial, merujuk pada Arizona et al. (2023), evaluasi terhadap tingkat kinerja tersebut dapat diukur secara komprehensif melalui lima indikator utama, yakni kualitas hasil pekerjaan yang memenuhi standar kelayakan, pencapaian kuantitas atau volume tugas, ketepatan waktu pengerjaan, efektivitas pemanfaatan sumber daya, serta tingkat kemandirian pekerja dalam merampungkan tanggung jawabnya secara otonom.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan determinan krusial dalam operasional organisasi yang mencakup segala kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar area kerja yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pelaksanaan tugas karyawan. Mengacu pada Sari dan Mayasari (2025), lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya ditentukan oleh aspek infrastruktur, tetapi juga dibentuk oleh integrasi kebijakan manajemen, gaya kepemimpinan yang suportif, budaya organisasi, serta dinamika interaksi sosial antar personel yang saling mendukung. Dalam kerangka operasionalnya, variabel ini dapat diukur melalui lima indikator strategis, yakni kondisi fisik tempat kerja (meliputi aspek pencahayaan, suhu, dan kebersihan), kelengkapan fasilitas penunjang, tingkat kenyamanan subjektif selama bekerja, kualitas hubungan sosial antar individu, serta jaminan keamanan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memegang peranan penting sebagai variabel independen yang merepresentasikan manifestasi sikap dan evaluasi afektif karyawan, baik berupa perasaan positif maupun negatif, terhadap berbagai dimensi pekerjaan yang mereka jalani. Mengacu pada kerangka pemikiran Damayanti dan Ferayani (2023), tingkat kepuasan ini tidak hanya bersumber dari karakteristik tugas itu sendiri, melainkan dikonstruksi secara multidimensional oleh faktor organisasional seperti sistem kompensasi dan penghargaan, peluang pengembangan karier, stabilitas kondisi organisasi, keseimbangan beban kerja, serta bentuk pengakuan atas kontribusi profesional pekerja. Secara operasional, instrumen pengukuran kepuasan kerja diukur melalui lima indikator utama, yang meliputi afeksi positif berupa perasaan senang terhadap rutinitas pekerjaan, tingkat kesesuaian realitas tugas dengan ekspektasi individu, kepuasan terhadap kondisi lingkungan fisik

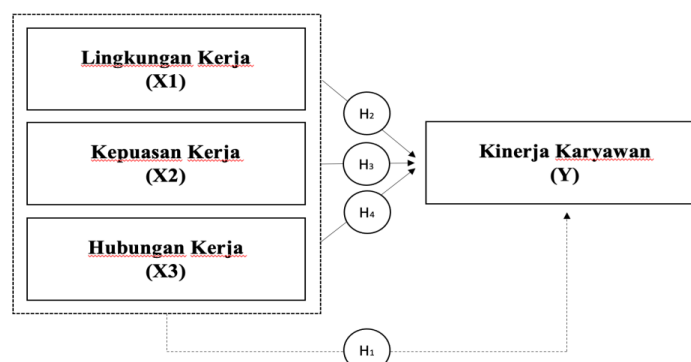
tempat kerja, kesesuaian nilai imbalan finansial yang diterima, hingga harmonisasi hubungan interpersonal dengan sejawat maupun jajaran manajerial.

Hubungan kerja

Hubungan kerja didefinisikan sebagai kualitas interaksi sosial dan komunikasi yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan dalam lingkungan organisasi, yang berfungsi sebagai pilar pendukung kerja sama serta koordinasi yang efektif. Berdasarkan perspektif Ambarwati et al. (2025), efektivitas hubungan kerja ini dipengaruhi oleh berbagai proses sosial di tempat kerja, seperti gaya komunikasi individu, keberagaman kepribadian, peran kepemimpinan dalam membangun iklim kerja, budaya kolaboratif tim, serta kemahiran organisasi dalam manajemen konflik. Secara empiris, variabel ini dioperasionalkan melalui lima indikator utama yang mencerminkan kualitas interaksi, yakni tingkat keterbukaan komunikasi dalam pertukaran informasi, intensitas kerja sama antar anggota tim, sikap saling menghormati, tingkat kepercayaan antarpribadi, serta terciptanya keharmonisan hubungan kerja yang kondusif dan minim konflik.

Pengembangan Hipotesis

Keterkaitan antara ketiga variabel independen tersebut dengan capaian kinerja telah didukung oleh berbagai literatur empiris terdahulu. Penciptaan lingkungan kerja yang representatif dan terstandardisasi terbukti secara konsisten memicu peningkatan konsentrasi serta produktivitas karyawan (Arizona et al., 2023; Sari & Mayasari, 2025). Pada dimensi psikologis, terpenuhinya kepuasan kerja diyakini mampu menstimulasi motivasi intrinsik dan komitmen profesional yang secara langsung berimplikasi pada peningkatan output (Damayanti & Ferayani, 2023; Widyasari et al., 2022). Di samping itu, harmonisasi hubungan kerja memegang peran esensial dalam mengakselerasi koordinasi tim serta mereduksi friksi internal, sehingga mendorong efisiensi penyelesaian tugas kelompok (Menhard, 2021; Ambarwati et al., 2025). Mengacu pada kerangka teoretis dan konsistensi temuan dari berbagai studi terdahulu tersebut, maka dikembangkanlah hipotesis penelitian yang memproyeksikan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan hubungan kerja diprediksi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.



Gambar 1. Model Penelitian

Penjelasan gambar:

—————> : Berpengaruh Langsung
> : Berpengaruh Secara Simultan

- H1 : Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Hubungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H2 : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H3 : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H4 : Hubungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Metode Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana instrumen utama pengumpulan data primer mengandalkan kuesioner tertutup berskala Likert lima poin yang didistribusikan secara daring maupun cetak kepada responden. Pengolahan dan analisis data dieksekusi secara sistematis menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap awal mencakup uji kualitas instrumen (validitas dan reliabilitas) guna memverifikasi keakuratan serta konsistensi alat ukur, yang kemudian dilanjutkan dengan pemenuhan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) sebagai prasyarat pemodelan. Guna mengidentifikasi kausalitas antarvariabel, penelitian ini mengaplikasikan analisis regresi linier berganda. Pembuktian hipotesis selanjutnya ditarik berdasarkan uji signifikansi baik secara simultan (Uji F) maupun parsial (Uji T), serta dilengkapi dengan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar proporsi kemampuan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan hubungan kerja dalam menjelaskan fluktuasi kinerja karyawan.

Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Total Correlations (r Hitung)	r tabel	Sig-(2-tailed)	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,721	0,254	<0,001	0,842	Valid
	Y2	0,800	0,254	<0,001		Valid
	Y3	0,808	0,254	<0,001		Valid
	Y4	0,721	0,254	<0,001		Valid
	Y5	0,858	0,254	<0,001		Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,895	0,254	<0,001	0,906	Valid
	X1.2	0,868	0,254	<0,001		Valid
	X1.3	0,864	0,254	<0,001		Valid
	X1.4	0,746	0,254	<0,001		Valid
	X1.5	0,888	0,254	<0,001		Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,710	0,254	<0,001	0,860	Valid
	X2.2	0,850	0,254	<0,001		Valid
	X2.3	0,759	0,254	<0,001		Valid
	X2.4	0,855	0,254	<0,001		Valid
	X2.5	0,825	0,254	<0,001		Valid
Hubungan Kerja (X3)	X3.1	0,881	0,254	<0,001	0,887	Valid
	X3.2	0,820	0,254	<0,001		Valid
	X3.3	0,829	0,254	<0,001		Valid
	X3.4	0,800	0,254	<0,001		Valid
	X3.5	0,829	0,254	<0,001		Valid

Sumber : Olah Data SPSS tahun 2026

Hasil pengujian keabsahan instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak diimplementasikan untuk pengumpulan data primer. Kesimpulan ini ditarik berdasarkan perolehan nilai signifikansi dari setiap indikator yang berada pada angka <0,001, jauh di bawah ambang batas toleransi kelayakan statistik ($\alpha = 0,05$). Di samping itu, kekuatan korelasi positif pada instrumen juga dibuktikan melalui perbandingan nilai koefisien korelasi (r hitung) pada keseluruhan item yang secara konsisten melampaui batas standar r tabel sebesar 0,254 (pada tingkat signifikansi 5% dengan populasi sampel $N=60$), sehingga mengonfirmasi bahwa instrumen tersebut telah memenuhi seluruh syarat ketepatan pengukuran empiris.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, didapatkan nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,088 yang menunjukkan angka > dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa data residual berdistribusi secara normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan kalau seluruh variabel independennya memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance di atas 0,10, yakni variabel Lingkungan Kerja (VIF: 3,275), Kepuasan Kerja (VIF: 2,996), dan Hubungan Kerja (VIF: 2,976), sehingga model regresi dapat diartikan terbebas dari gejala multikolinearitas. Dan berdasarkan uji heteroskedastisitas yang menggunakan metode Glejser, nilai signifikansi semua variabel independen berada di atas 0,05, yang

mengartikan tidak adanya penyimpangan varians residual. Oleh karna itu metode ini memenuhi seluruh persyaratan sehingga layak dan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant.)	4.740	1.810		2.618
	LINGKUNGAN KERJA	.345	.126	.381	2.726
	KEPUASAN KERJA	-.188	.134	-.187	-1.401
	HUBUNGAN KERJA	.614	.129	.633	4.749

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah Data SPSS tahun 2026 $Y = 4,740 + 0,345 X_1 - 0,188 X_2 + 0,614 X_3 + e$

Nilai konstanta sebesar 4,740 mengartikan kalau variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Hubungan Kerja (X_3) dianggap bernilai nol, maka kinerja karyawan akan tetap berada pada level 4,740.

- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,345 dengan tingkat signifikansi 0,009 ($p < 0,05$) mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja akan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) -0,188 dengan tingkat signifikansi 0,167 ($p > 0,05$) menunjukkan kalau Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya variabel ini belum mampu memberikan kontribusi nyata dalam memprediksi perubahan kinerja karyawan pada model ini.
- Koefisien regresi variabel Hubungan Kerja (X_3) 0,614 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ ($p < 0,05$) menunjukkan kalau Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana variabel ini memberikan kontribusi paling dominan dibandingkan variabel independen lainnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F ini dilakukan agar mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan ke variabel dependen. Hal itu bertujuan agar mengetahui pengaruh gabungan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan ketentuan statistik, pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$. Berikut hasilnya:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	294.890	3	98.297	37.203
	Residual	147.960	56	2.642	
	Total	442.850	59		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), HUBUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Olah Data SPSS tahun 2026

Hasil uji ini menunjukkan kalau model regresi yang digunakan memiliki nilai F sebesar 37,203 dengan signifikansi $< 0,001$. Mengingat nilai signifikansi tersebut berada di bawah ambang batas 0,05, yang artinya kalau variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini juga membuktikan kalau ketiga variabel independen tersebut secara kolektif memiliki kapasitas yang valid dalam menjelaskan variasi pada variabel Kinerja Karyawan dalam model penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel independen ke variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah setiap variabel bebas memiliki kontribusi signifikan secara individual dalam model penelitian. Suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan jika memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05. Berikut hasilnya:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.740	1.810		2.618	.011
LINGKUNGAN KERJA	.345	.126	.381	2.726	.009
KEPUASAN KERJA	-.188	.134	-.187	-1.401	.167
HUBUNGAN KERJA	.614	.129	.633	4.749	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah Data SPSS tahun 2026

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Hubungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai signifikansi 0,009 (< 0,05), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Variabel Hubungan Kerja memperoleh nilai signifikansi <0,001 (< 0,05), yang mengindikasikan pengaruh positif paling dominan terhadap kinerja. Sebaliknya, variabel Kepuasan Kerja (X_2) memperoleh nilai signifikansi 0,167 (> 0,05), sehingga secara parsial variabel ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji R² (Determinasi)

Uji koefisien determinasi untuk mengukur sebesar apa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen di penelitian ini. Nilai koefisien determinasi yang berada pada rentang 0 hingga 1 mencerminkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasilnya:

Tabel 2. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.648	1.62547

a. Predictors: (Constant), HUBUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah Data SPSS tahun 2026

Dari hasil analisis, didapat nilai Adjusted R Square 0,648. Hal ini mengartikan kalau variabel independen secara bersamaan mampu menjelaskan 64,8% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 35,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kapasitas yang cukup baik dalam memaparkan determinan yang memengaruhi Kinerja Karyawan

Hasil Dan Pembahasan

Hasil 1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan vila di Desa Oro-Oro Ombo. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi fisik tempat kerja yang representatif, seperti pencahayaan yang memadai, kebersihan yang terjaga, serta ketersediaan fasilitas operasional yang lengkap, menjadi stimulus krusial yang meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. Temuan ini memperkuat bukti empiris dari penelitian Arizona et al. (2023) dan Sari & Mayasari (2025) yang menegaskan bahwa standarisasi lingkungan kerja yang kondusif di sektor vila berbanding lurus dengan optimalisasi performa SDM.

Hasil 2 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Anomali ini mengindikasikan adanya complacency effect atau zona nyaman, di mana rasa puas yang bersifat subjektif tanpa disertai target kerja (KPI) yang terukur justru tidak dikonversi menjadi produktivitas kerja. Temuan ini kontradiktif dengan penelitian

Damayanti & Ferayani (2023) serta Widyasari et al. (2022), yang memberikan catatan penting bahwa bagi karyawan vila di lokasi penelitian, kepuasan emosional tidak menjadi jaminan utama peningkatan output kerja apabila tidak dibarengi dengan tekanan profesionalisme yang tegas.

Hasil 3 membuktikan bahwa hubungan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan menjadi faktor yang paling dominan di antara variabel independen lainnya. Iklim komunikasi yang terbuka, kekompakan tim, dan hubungan interpersonal yang harmonis terbukti mampu meminimalkan friksi internal serta mempercepat koordinasi operasional di lapangan. Temuan ini konsisten dengan kajian Menhard (2021) dan Ambarwati et al. (2025) yang menempatkan kualitas interaksi sosial sebagai fondasi esensial dalam menjaga ritme kerja tim yang unggul di industri jasa.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan hubungan kerja secara signifikan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan vila di Desa Oro-Oro Ombo. Namun, kepuasan kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang mengisyaratkan bahwa kepuasan subjektif individu belum cukup memicu produktivitas tanpa adanya komitmen fungsional. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut memiliki dampak nyata dalam memengaruhi fluktuasi kinerja karyawan dengan tingkat kontribusi (Adjusted R Square) sebesar 64,8%.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki 3 keterbatasan utama: Pertama, jumlah sampel terbatas (60 responden) sehingga membatasi kemampuan generalisasi hasil ke cakupan wilayah yang lebih luas. Kedua, model hanya berfokus pada tiga variabel independen, sementara 35,2% variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi. Ketiga, pengumpulan data yang mengandalkan kuesioner mandiri memungkinkan terjadinya bias subjektivitas dari responden.

Saran

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen seperti gaya kepemimpinan atau kompensasi agar model lebih komprehensif. Selain itu, perluasan lokasi penelitian ke sektor industri jasa lain di luar vila direkomendasikan untuk meningkatkan daya generalisasi hasil temuan. Secara praktis, manajemen vila disarankan untuk mendesain ulang sistem evaluasi kerja dengan mengintegrasikan KPI yang terukur guna mengonversi kepuasan karyawan menjadi produktivitas yang nyata, serta terus memperkuat iklim kerja sama melalui kegiatan komunikasi rutin.

Referensi

- Ambarwati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(2), 72–79.
- Antarnews, Jatim. (2025). Sepanjang 2024, Pemkot Batu Catat Kunjungan Wisatawan Capai 10,8 Juta Orang.
- Arizona, P. A. B. E., Sudarmawan, I. W. E., & Paramita, P. D. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Villas. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(9), 2047–2066.
- Damayanti, K. R. G., & Ferayani, M. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Aneka Lovina Villas & Spa. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 334–342.
- Menhard, M. (2021). Pengaruh Hubungan Kerja Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stie Mahaputra Riau. *Jotika Journal In Management And Entrepreneurship*, 1(1), 45–52.

-
- Robbins, S. P. ; J. T. A. (2017). *Organizational Behavior* 15th Edition. Prentice Hall.
- Rondeau, A. (1992). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Jstor.
- Sari, K. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sumberkima Hill Retreat. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 8(1), 136–147.

Vanaya Ayu Kinanti * Adalah Mahasiswi Feb Unisma

Khalikussabir ** Adalah Dosen Tetap Unisma

Harun Alrasyid *** Adalah Dosen Tetap Unisma