

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL THE ROYAL BEACH SEMINYAK BALI

¹I Ketut Sirna, ²I Putu Nama Widianara, ³I Nyoman Tingkes

^{1,3} Assistant Professor in Management of Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia, ²Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia
sirna@undhirabali.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the positive and significant influence analysis either partially or simultaneously between Individual Characteristics, Job Characteristics and Work Environment on Employee Performance at The Royal Beach Seminyak Bali Hotel. The population in this study were employees at The Royal Beach Seminyak Bali Hotel. The sampling technique used was purposive sampling technique using the Slovin formula and the number of samples was 73 people. Analysis of the data using SPSS 220. with the analysis technique of validity test, reliability test, partial correlation, multiple correlation, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test and f-test. Based on the analysis carried out, it can be concluded that there is a partial influence between individual characteristics on employee performance with a regression value of 0.609, There is a partial influence between job characteristics on employee performance with a regression value of 0.164, There is an influence between work environment on employee performance with a regression value 0.172, and the characteristics of the work and work environment on employee performance with multiple linear regression values $Y = 0.263 + 0.609X_1 + 0.164X_2 + 0.172X_3$, and the results of the determination analysis show 70.8, and the remaining 29.2 is influenced by other variables. From the results of the study, the management of The Royal Beach Seminyak Bali Hotel should be attention to individual characteristics, job characteristics and work environment so that employees can improve their performance, thus individual characteristics, work characteristics and work environment are carried out together to improve employee performance. This happens because The Royal Beach Seminyak Bali hotel has a good way to improve the performance of its employees.

Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics, Work Environment and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui analisis pengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan menggunakan rumus slovin dan jumlah sampel sebanyak 73 orang. Analisa data menggunakan SPSS 220. dengan tehnik analisis uji validitas, uji reliabilitas, korelasi parsial, korelasi berganda, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t-test dan uji f-test. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka dapat dihasilkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi 0,609, Ada pengaruh secara parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi 0,164, Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi 0,172, dan

karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi linier berganda $Y = 0,263 + 0,609X_1 + 0,164X_2 + 0,172X_3$, dan hasil analisis Determinasi menunjukkan 70,8, dan sisanya 29,2 dipengaruhi oleh Variabel lainnya. Dari hasil penelitian, sebaiknya pihak manajemen Hotel The Royal Beach Seminyak Bali memperhatikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, dengan demikian Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja dilakukan secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena hotel The Royal Beach Seminyak Bali memiliki cara yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang menjadi andalan dalam peningkatan perekonomian nasional. Sebagai sektor yang memiliki posisi strategis guna memajukan pembangunan nasional, pemerintah memberikan perhatian khusus untuk menunjang pariwisata agar bisa berperan dalam meningkatkan perekonomian nasional. Karena pariwisata bisa memberikan dampak yang signifikan terhadap pendapatan negara dan menunjang kesejahteraan masyarakat. Salah satu pulau yang memiliki potensi dan berkontribusi besar terhadap perkembangan pariwisata Indonesia adalah Bali.

Bali merupakan salah satu tempat wisata di Indonesia yang sangat terkenal. Perkembangan pariwisata di pulau Bali sangat pesat, ditunjukkan dengan perkembangan berbagai jenis jasa akomodasi, seperti: hotel, villa, restoran, dan spa. Salah satu jasa akomodasi yang memiliki peranan penting adalah hotel. Hotel merupakan suatu perusahaan yang menyediakan jasa dalam bentuk penginapan, pelayanan makanan dan minuman serta fasilitas-fasilitas lainnya. Oleh karena itu hotel bergerak di bidang jasa, maka pengelolaannya harus berdasarkan suatu bentuk organisasi yang gunanya untuk mempermudah dalam menjalankan setiap kegiatan dari departemen yang ada di hotel, agar perusahaan tersebut dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan yaitu memperoleh keuntungan dengan memberikan kepuasan pada tamu yang menginap di hotel.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat.

Pada era globalisasi seperti saat ini kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang andal adalah sebuah hal yang penting. Sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, karena kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk., 2012:3). Organisasi menuntut pegawai yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab, serta loyalitas tinggi Dengan mempertahankan dan memelihara sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan perusahaan dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Demikian halnya, Hotel The Royal Beach Seminyak Bali sebagai salah satu hotel yang bergerak di bidang pelayanan jasa akomodasi dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara hotel-hotel sejenis yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan memperhatikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang sesuai kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun jenis-jenis karakteristik individual pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali kepada karyawannya dijelaskan sebagai berikut dapat dilihat pada tabel 1. :

Tabel 1
Jenis-Jenis Karakteristik Individual Pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali Tahun 2020

No	Jenik Karakteristik Individu	Penjelasan
1	Kemampuan	Karyawan yang mengerjakan tugasnya sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
2	Nilai	Karakter, sifat, watak dan kepribadian diri yang ada dalam diri karyawan
3	Sikap	Karyawan yang memiliki perasaan untuk mengenal aspek tertentu dalam pekerjaan
4	Minat	Karyawan yang mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengejar karir

Sumber: *Human Resources Department, 2020*

Berdasarkan Tabel 1. diketahui karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali terdapat berbagai jenis karakteristik individual pada karyawannya. Jenis karakteristik individual pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali dapat dilihat dari kemampuan, nilai, sikap dan minat karyawan yang dapat dijadikan evaluasi oleh pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain memperhatikan karakteristik individu karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak Hotel The Royal Beach Seminyak Bali juga memperhatikan karakteristik pekerjaan karyawannya. Adapun karakteristik pekerjaan karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali, dapat dilihat pada Tabel 2.:

Tabel 2.
Jenis Karakteristik Pekerjaan Pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali Tahun 2020

No	Karakteristik Pekerjaan	Penjelasan
1	Tugas dan Tanggung Jawab	Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya masing-masing
2	Tingkat Pentingnya Tugas	Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan prosedur yang di tetapkan
3	Tunjangan	Semakin tinggi jabatan dan tugas tanggung jawab karyawan semakin tinggi tunjangan yang di berikan kepada karyawannya
4	Keahlian	Suatu skill/kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya

Sumber : *Human Resources Department, 2020*

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa Hotel The Royal Beach Seminyak Bali selalu memperhatikan karakteristik pekerjaan setiap karyawannya. Adapun karakteristik pekerjaan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali seperti tugas dan tanggung jawab, tingkat pentingnya tugas, tunjangan dan keahlian. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu kinerja karyawan juga dapat di tentukan faktor-faktor lain seperti adanya lingkungan kerja yang memadai dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas. Jenis lingkungan kerja yang terdapat di Hotel The Royal Beach Seminyak Bali yaitu lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi aktifitas dan penyelesaian tugas karyawan. Lingkungan fisik dan non fisik di Hotel The Royal Beach Seminyak Bali dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3.
Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik Pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali 2020

No	Lingkungan Fisik	No	Lingkungan Non Fisik
1	Ruang kerja yang nyaman dan bersih	1	Diberikannya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Seperti : <i>best employee of the month and best employee of the years</i>
2	Peralatan kerja yang lengkap dan memadai	2	Diadakannya acara persembahyangan bersama dan berkunjung ke tempat wisata tertentu. Acara ini di adakan pada saat perayaan ulang tahun hotel.
3	Loker pria dan wanita yang bersih	3	Adanya promosi jabatan
4	Adanya tempat untuk beribadah karyawan	4	Pemberian libur hari raya yang merata dan sesuai dengan agama masing-masing karyawan. Disesuaikan dengan kalender bali. Khusus yang beragama budha, libur hari raya disamakan dengan agama kristiani
5	<i>Uniform and laundry service</i>		
6	<i>GPS Lounge Online Centre</i>		
7	Klinik kesehatan		
8	<i>Smoking Area and rest area</i>		

Sumber : *Human Resources Department, 2020*

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang ada pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali kepada karyawan baik lingkungan kerja secara fisik dan non fisik, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

The Royal Beach Seminyak Bali merupakan hotel yang menarik bagi penulis untuk dijadikan tempat penelitian dikarenakan pada saat musim pandemi covid-19 yang sedang melanda seluruh dunia. Hotel The Royal Beach Seminyak masih beroperasi hingga sekarang. The Royal Beach Seminyak Bali merupakan Hotel yang didirikan pada Tahun 1987 yang memiliki kamar sejumlah 128 kamar. *The Royal Beach Seminyak Bali* dikelilingi dengan 4,5 hektar taman tropis. Pada saat musim pandemi covid-19 saat ini pihak manajemen The Royal Beach Seminyak Bali masih memperkerjakan karyawannya agar properti hotel tetap terjaga. Adanya kerjasama antar karyawan dalam merawat properti hotel di saat musim pandemi sehingga terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan data diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh yang ditimbulkan oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali.

POKOK PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut :

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali?

- 2) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali ?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali ?
- 4) Apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali ?

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Hasibuan (2013:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator Dari Kinerja Karyawan

Indikator-indikator menurut Mangkunegara (2009:75) adalah. 1). **Kualitas Kerja**. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan, 2). **Kuantitas kerja**. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3). **Tanggung jawab**. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan

perilaku kerjanya setiap hari. 4). **Pelaksanaan Tugas.** Meliputi: pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan keahlian dalam menjalankan tugas, inisiatif dan kepedulian terhadap tugas.

Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai (Ardana dkk., 2012:31).

Menurut Rivai (2012:231) bahwa karakteristik individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda (Husein dan Hady, 2012:36).

Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2014:11) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi : 1). **Kemampuan (*ability*)**, adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). 2). **Nilai** seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. 3). **Sikap (*attitude*)**, adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. 4). **Minat (*interest*)** adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-

ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Agung Panudju (2014:52), karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Gunastri (2009:14) karakteristik pekerjaan merupakan sidat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Robbins (2012:598) Karakteristik pekerjaan adalah perancangan suatu pekerjaan dimana individu terlibat didalamnya.

Indikator Karakteristik Pekerjaan

Adapun indikator karakteristik pekerjaan dalam Munandar (2011:357): 1). **Keragaman keterampilan** (*skill variety*) yaitu banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. 2). **Jati diri** (*task identity*) yaitu tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kerja seseorang. 3). **Tenaga yang penting** (*task significant*) yaitu tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain. 4). **Otonomi** yaitu tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan untuk menjadwalkan pekerjaan. 5). **Umpan balik** yaitu tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya.

Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:2) menyatakan: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok..

Sutrisno (2012:118) menyatakan: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Senata, dkk (2012:5) menyatakan: Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua (2) jenis yaitu lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan dan lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan dimana karyawan melakukan aktivitasnya.

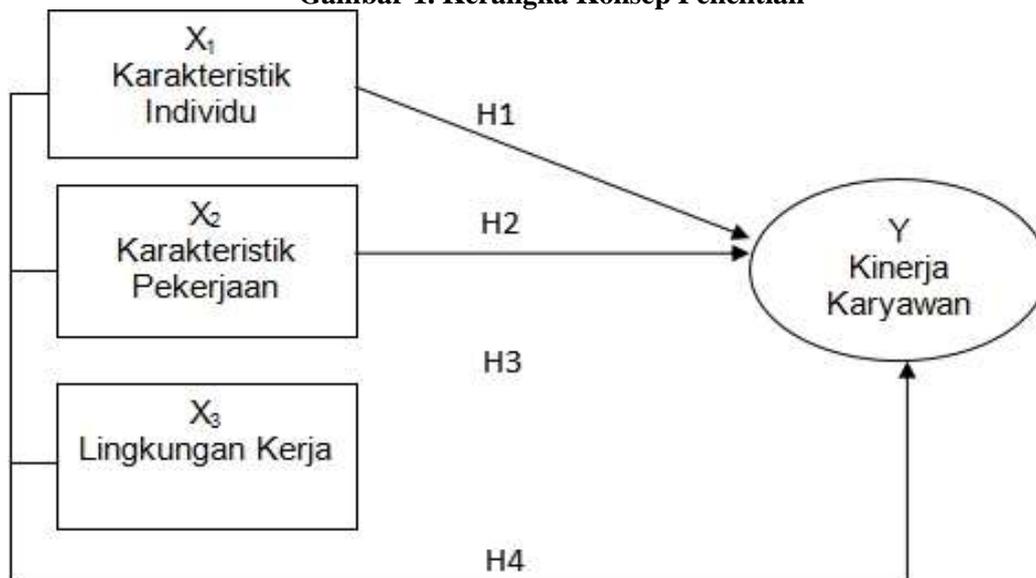
Indikator Lingkungan Kerja

Adapun Indikator lingkungan kerja dalam Husein dan Hady (2012:39), yaitu:

- 1). **Temperatur ruangan** merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara biasanya dinyatakan dalam persentase.
- 2). **Ventilasi udara** merupakan adanya sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan.
- 3). **Penerangan** merupakan cahaya pada lingkungan kerja yang baik dan mendukung karyawan untuk bekerja.
- 4). **Kebersihan** merupakan keadaan bebas dari kotoran termasuk diantaranya debu, sampah dan bau.
- 5). **Kelengkapan kerja** merupakan fasilitas yang menunjang karyawan dalam menjalankan aktivitas bekerja.

Kerangka Konsep Penelitian

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Sumber : Kajian Teori Dan Penelitian Sebelumnya

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali di Jalan Camplung Tanduk, Seminyak P.O. BOX 3384, Denpasar 80033 Bali. Telp (0361) 730 730 Fax (0361) 730 545, web: theroyalbeachseminyakbali.com. Objek penelitian merupakan karyawan yang bekerja di Hotel The Royal Beach Seminyak Bali dan yang diteliti adalah pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Identifikasi Variabel

Di dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan adalah Variabel Bebas dan Variabel Terikat yang dapat diidentifikasi sebagai berikut (Sugiyono, 2017:39).

1) Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3)

2) Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional variabel

Tabel 4.
Variabel Penelitian, Kode Indikator, Indikator, Sumber

Variabel Penelitian	Kode Indikator	Indikator	Definisi Indikator
Karakteristik Individu (X_1),	X1.1	Kemampuan	Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Sumber: Arief Subyantoro (2014:11)	X1.2	Nilai	Didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
	X1.3	Sikap	Pernyataan evaluative-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.
	X1.4	Minat	Sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu.
Karakteristik Pekerjaan (X2), Sumber: Munandar (2011:357)	X2.1	Keragaman Keterampilan	Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
	X2.2	Jati Diri	Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kerja seseorang
	X2.3	Tenaga yang Penting	Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain.
	X2.4	Otonomi	Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan untuk menjadwalkan pekerjaan.
	X2.5	Umpan Balik	Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya.
Variabel Penelitian	Kode Indikator	Indikator	Definisi Indikator
Lingkungan Kerja (X3), Sumber: Husein & Hady (2012:39)	X3.1	Temperatur Ruang	Merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara biasanya dinyatakan dalam persentase.
	X3.2	Ventilasi Udara	Merupakan adanya sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan.
	X3.3	Penerangan	Merupakan cahaya pada lingkungan kerja yang baik dan mendukung karyawan untuk bekerja.
	X3.4	Kebersihan	Merupakan keadaan bebas dari kotoran termasuk diantaranya debu, sampah dan bau.

	X3.5	Kelengkapan Kerja	Merupakan fasilitas yang menunjang karyawan dalam menjalankan aktivitas bekerja.
Kinerja Karyawan (Y), Sumber: Mangkunegara (2009:75)	Y1.1	Kualitas Kerja	Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
	Y1.2	Kuantitas Kerja	Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
	Y1.3	Tanggung Jawab	Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
	Y1.4	Pelaksanaan Tugas	Meliputi: pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan keahlian dalam menjalankan tugas, inisiatif dan kepedulian terhadap tugas.

4. Metode

Penentuan Sampel

Adapun metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Utama & Mahadewi (2012:75), menyatakan bahwa keuntungan sampel ini adalah sampel yang dipilih adalah individu yang menurut pertimbangan peneliti dapat didekati, sehingga relevan dengan desain penelitian. Selain itu cara ini relatif mudah dan murah untuk dilaksanakan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel The Royal Beach. Dapat dilihat pada Tabel 5. :

Tabel 5.
Jumlah Karyawan Hotel The Royal Beach Seminyak Bali Tahun 2020

No	Department	Jumlah Populasi
1	EO	3
2	Front Office	38
3	Housekeeping	53
4	Food & Beverage Service	44
5	Food & Beverage Product	48
6	Engineering	27
7	Sales & Marketing	11
8	Accounting	13
9	Security	10
10	Spa & Recreation	21
11	Human Resources	2
Total		270

Sumber : *Human Resources*, 2020

Pada tabel tersebut dilihat bahwa populasi karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali adalah 270 orang. Wijaya (2013:29) Apabila jumlah populasi diketahui secara jelas jumlahnya maka dapat digunakan beberapa rumus atau tabel. Salah satu rumus yang sering digunakan adalah rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel masih ditolerir atau diinginkan. Dalam penelitian ini persen kelonggaran yang ditetapkan sebesar 10%.

Berdasarkan rumus dari Slovin diperoleh dari jumlah sampel (n) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{270}{1 + (270) \cdot (10\%)^2} = \frac{270}{3,7} = 72,97 \Rightarrow 73 \text{ orang}$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang.

5. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan *valid* tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak *valid*.

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, menurut Sugiyono (2017:125) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Apabila korelasi 0,6 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

3) Teknik Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis data kuantitatif merupakan proses analisis data kuantitatif dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber (wawancara, pengamatan, dokumen resmi, foto, dan sebagainya), mereduksi data dengan cara membuat abstraksi (rangkuman inti), menyusun dalam satuan-satuan, dikategorisasi, koding, mengadakan pemeriksaan keabsahan data dan menafsirkan data menjadi suatu teori substantif dengan menggunakan beberapa metode tertentu, seperti :

(1). Analisis korelasi parsial

Analisis korelasi menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, arahnya dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel-variabel independen yaitu Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja secara parsial dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Maka dari itu penulis menggunakan rumusan korelasi *pearson product moment*, rumusan korelasinya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono 2017:228)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *pearson*

X_i = Variabel Independen (Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja)

Y_i = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

N = Banyak sampel yang diteliti

Koefisien korelasi r menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Nilai koefisien harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ($-1 < r \leq +1$), yang menghasilkan beberapa kemungkinan, yaitu:

- a) Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel- variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai- nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y .
- b) Tanda negative menunjukkan adanya korelasi negative antara variabel- variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan Y dan sebaliknya.

Jika $r=0$ atau mendekati 0, maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti.

Untuk dapat memberikan penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi, menurut Sugiyono (2017:231) ada beberapa pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi diantaranya adalah :

Tabel 6.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017:231)

(2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel independent (x) dan variabel dependen (y) secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2017:233) koefisien tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{y,(1,2)} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}}$$

Keterangan :

$R_y(1,2)$ = Korelasi berganda Y

b_1 = Koefisien *predictor* dari Karakteristik individu (X_1)

b_2 = Koefisien *predictor* dari Karakteristik pekerjaan (X_2)

b_3 = Koefisien *predictor* dari Lingkungan Kerja (X_3)

$\sum X_1 Y$ = Jumlah total $X_1 Y$

$\sum X_2 Y$ = Jumlah total $X_2 Y$

$\sum X_3 Y$ = Jumlah total $X_3 Y$

$\sum Y^2$ = Total kuadrat Y

(3) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Ini digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila ada dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2017:275).

Model persamaan regresi berganda untuk tiga prediktor:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a	= Harga Y ketika harga X=0 (harga konstan)
b ₁	= Koefisien regresi variabel X ₁
b ₂	= Koefisien regresi variabel X ₂
b ₃	= Koefisien regresi variabel X ₃
X ₁	= Karakteristik Individu
X ₂	= Karakteristik Pekerjaan
X ₃	= Lingkungan Kerja

(4) Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan yang dinyatakan dalam *presentase*. Menurut Sugiyono (2017:257) dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R² = Koefisien korelasi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Dan mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya dan agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Sugiono (2009:365) menyatakan instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi (*r*) lebih dari 0,3 dan bila (*r*) kurang dari 0,3 maka tidak valid. Dan dalam penelitian ini semua koefisien Korelasi sudah diatas 0,30 dan dinyatakan *Valid*.

Uji Reliabilitas untuk mengetahui seberapa besar ukuran keandalan suatu instrumen pengumpulan data mempunyai arti bahwa berapa kali pun variabel-variabel yang ada pada koesioner tersebut ditanyakan pada koresponden yang berlainan maka hasilnya tidak akan menyimpang terlalu jauh dari rata-rata jawaban responden untuk

variabel tersebut. Instrumen dikatakan reliabel bila koefisien *Cronbach Alpha* ($r_i \geq 0,6$) dan apabila koefisien *Cronbach Alpha* ($r_i \leq 0,6$) instrumen dikatakan tidak reliabel (Sugiono, 2009:365). dan hasil penelitian ini semua Koefisien Alpha Cronbach di atas 0,60 dinyatakan *Reliable*.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali. Dalam penelitian ini hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistikal Package for Social Science*) 22.0 for windows, berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

V. Terikat	V. Bebas	Korelasi	B	Beta	t	Sig
Kinerja Karyawan	Karakteristik Individu	0,632	0,609	0,557	6,769	0,000
	Karakteristik pekerjaan	0,234	0,164	0,212	1,998	0,050
	Lingkungan Kerja	0,240	0,172	0,198	2,057	0,043
R=0,848 D=0,708 t. tabel=1,995 Konstanta=0,263 Persamaan Regresi, $Y = 0,263 + 0,609X_1 + 0,164X_2 + 0,172X_3$ F-hitung=59,067 F-tabel=2,50						

Sumber Lampiran 6

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS 22,0 seperti Tabel 4.10 Maka dapat ditentukan persamaannya sebagai berikut

$$Y = 0,263 + 0,609X_1 + 0,164X_2 + 0,172X_3$$

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak tiga variabel. Dari ketiga variabel independen tersebut terdapat tiga variabel yang signifikan yaitu Karakteristik Individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja. Probabilitas untuk variabel tersebut berada dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali dipengaruhi oleh Karakteristik Individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $a = 0,263$ mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri dari Karakteristik Individu (X_1) karakteristik pekerjaan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) bernilai sama dengan 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,263 satuan
- 2) $b_1 = 0,609$ X_1 mengandung pengertian bilamana terjadi kenaikan pada variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel bebas lainnya dalam penelitian ini bernilai tetap maka disiplin kerja (Y) dapat meningkat sebesar 0,609 satuan
- 3) $b_2 = 0,164$ X_2 mengandung pengertian bilamana terjadi kenaikan pada variabel karakteristik pekerjaan (X_2) sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel bebas lainnya dalam penelitian ini bernilai tetap maka kinerja karyawan (Y) dapat meningkat sebesar 0,164 satuan
- 4) $b_3 = 0,172$ X_3 mengandung pengertian bilamana terjadi kenaikan pada variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel bebas lainnya dalam penelitian ini bernilai tetap maka kinerja karyawan (Y) dapat meningkat sebesar 0,172 satuan

Penjelasan dibawah ini akan masuk ke masing-masing penjelasan diatas:

(1). Variabel Karakteristik Individu

Setelah membandingkan nilai signifikansi (0,000 dengan nilai $\alpha=5\%$. Nilai signifikansi $(0,000) < \alpha(0,05)$ maka H_0 ditolak, artinya nilai koefisien $b_3(0,609)$ untuk $\alpha=5\%$ mempengaruhi nilai taksiran dari Y dalam menganalisis regresi linier berganda. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali

(2). Variabel Karakteristik pekerjaan

Setelah membandingkan nilai signifikansi (0,050) dengan nilai $\alpha=5\%$. Nilai signifikansi $(0,050) = \alpha(0,05)$; H_0 ditolak, artinya nilai koefisien $b_3(0,164)$ untuk $\alpha=5\%$ mempengaruhi nilai taksiran dari Y dalam menganalisis regresi linier berganda. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali

(3). Variabel Lingkungan Kerja

Setelah membandingkan nilai signifikansi (0,043) dengan nilai $\alpha=5\%$. Nilai signifikansi (0,043) $<\alpha(0,05)$; maka H_0 ditolak, artinya nilai koefisien $b_3(0,172)$ untuk $\alpha=5\%$ mempengaruhi nilai taksiran dari Y dalam menganalisis regresi linier berganda. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali

3. Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel Karakteristik Individu, Karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terkait Kinerja karyawan.

Tabel 8.
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 ^a	,720	,708	1,06068

Sumber : Lampiran 6

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.11 menunjukkan nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,708 dan dijabarkan seperti dibawah ini: $D=R^2 \times 100\% = 0,708 \times 100\% = 70,8\%$, Hasil perhitungan besar nilai determinasi adalah 70,8% artinya kontribusi variabel Karakteristik Individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 70,8%. Sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

I. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Dalam penelitian ini setelah dari hasil analisis data yang telah dilakukan penulis maka dapat disimpulkan yaitu :

- 1) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali. Pengaruh positif dapat dibuktikan dari analisis regresi dengan nilai 0,609 X_1 dengan nilai

- signifikansi $(0,000) < \alpha(0,05)$, artinya nilai koefisien $b_3(0,609)$ untuk $\alpha=5\%$ mempengaruhi nilai taksiran dari Y dalam menganalisis regresi linier berganda. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu maka semakin baik kinerja karyawan.
- 2) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali. Pengaruh positif dapat dibuktikan dari analisis regresi dengan nilai $0,164X_2$ dengan nilai signifikansi $(0,050) = \alpha(0,05)$, artinya nilai koefisien $b_3(0,164)$ untuk $\alpha=5\%$ mempengaruhi nilai taksiran dari Y dalam menganalisis regresi linier berganda. Hal ini berarti semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin baik kinerja karyawan.
- 3) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali. Pengaruh positif dapat dibuktikan dari nilai analisis regresi dengan nilai $0,172X_3$ dengan nilai signifikansi $(0,043) < \alpha(0,05)$, artinya nilai koefisien $b_3(0,172)$ untuk $\alpha=5\%$ mempengaruhi nilai taksiran dari Y dalam menganalisis regresi linier berganda. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan.
- 4) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Karakteristik Individu, Karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali. Hal ini dibuktikan dari nilai analisis regresi $Y = 0,263 + 0,609X_1 + 0,164X_2 + 0,172X_3$ Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara simultan antara Karakteristik Individu, Karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Hotel The Royal Beach Seminyak Bali. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

2. Saran

Dengan adanya kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak Hotel The Royal Beach Seminyak Bali adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini Hotel The Royal Beach Seminyak Bali hendaknya melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan minat karyawan. Dengan karakteristik

individu yang bagus, karyawan akan semakin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas dan target yang diberikan oleh perusahaan.

2. Dari hasil penelitian ini Hotel The Royal Beach Seminyak Bali hendaknya selalu memperhatikan pekerjaan dan tanggung jawab para karyawan di setiap departemen karena identifikasi karakteristik pekerjaan yang tepat akan membuat karyawan semakin berorientasi terhadap pekerjaannya dan akan menumbuhkan kinerja karyawan yang baik.
3. Dari hasil penelitian ini Hotel The Royal Beach Seminyak Bali hendaknya selalu memperhatikan lingkungan kerja terutama penerangan yang cukup memadai dalam ruangan kerja agar karyawan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Dari penelitian ini The Royal Beach Seminyak Bali hendaknya selalu memperhatikan keahlian dalam melaksanakan sebuah tugas dalam menciptakan kinerja yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman. 2011. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*, e-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2, April 2011 hlm 77-86.
- Agung Panudju. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit PT. X Palembang*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Diakses 10 April 2019.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arief Subyantoro, 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11 tahun 2014.
- Gunastri, Ni Made. 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Forum Manajemen. Jurnal Manajemen. Vol 7. No 1.
- Husein & Hady (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 13 No 1.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Munandar, Ashar S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia UI Press.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama. Bandung
- Senata, dkk. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Utama, dkk. 2012. *Metodologi Penelitian Pariwisata dan Perhotelan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.