

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN
HOUSEKEEPING DI PADMA RESORT LEGIAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

I Nyoman Trisna Heriawan

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN
HOUSEKEEPING DI PADMA RESORT LEGIAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**I Nyoman Trisna Heriawan
NIM 2115834020**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN HOUSEKEEPING DI PADMA RESORT LEGIAN

**Skripsi ini diusulkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**I Nyoman Trisna Heriawan
NIM 2115834020**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya yang dilimpahkan sehingga dapat menyusun skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Housekeeping di Padma Resort Legian". Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan D4 Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah menyediakan fasilitas selama proses pembelajaran.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par. Selaku kepala Departemen Pariwisata di Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk belajar di jurusan Pariwisata.
3. Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd Sebagai Sekretaris Departemen Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan dan saran.
4. Dr. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M. Selaku ketua Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah memberikan pedoman, waktu, motivasi dan saran untuk penulis.
5. Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H. Selaku Pembimbing I yang telah dengan sabar dan teliti memberikan bimbingan selama penulis menyelesaikan Skripsi ini, serta motivasi dan arahan yang selalu ditanamkan untuk penulis agar bisa

menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

6. Ni Wayan Merry Nirmala Yani., S.Si., M.M. Selaku Pembimbing II yang sudah memberikan bimbingan selama penulisan usulan skripsi ini, serta memberi motivasi dan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar Jurusan Pariwisata yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan yang luas kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
8. Bapak I Nyoman Parta dan Ibu Ni Nyoman Sukarmi, orang tua saya serta kakak-kakak dan keluarga yang tercinta karena dengan dukungan mereka skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu.
9. Teman – teman serta sahabat yang selalu memberikan dorongan motivasi serta dukungan secara terus menerus sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat terutama dalam bidang pariwisata dan perhotelan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan mengharapkan masukan dan saran yang bersifat membangun agar bisa menjadi lebih baik.

Penulis

I Nyoman Trisna Heriawan

ABSTRAK

Heriawan, Trisna (2025). Pengaruh Lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada departemen housekeeping di Padma Resort Legian

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh pembimbing I: Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H. dan pembimbing II: Ni Wayan Merry Nirmala Yani., S.Si., M.M.

Kata kunci: lingkungan kerja, komunikasi, kinerja karyawan, hospitality

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di departemen housekeeping khususnya di Padma Resort Legian. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linier berganda pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada 62 karyawan di Housekeeping sebagai sampelnya. untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada departemen housekeeping di Padma Resort Legian. secara parsial komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menyarankan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja serta komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen hotel dalam menyusun strategi peningkatan kinerja melalui pengelolaan lingkungan kerja dan sistem komunikasi yang lebih baik.

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

Heriawan, Trisna. (2025). *The influence of work environment and communication on employee performance in the housekeeping department at Padma Resort Legian.*

Skripsi: tourism business management.

This undergraduate thesis has been supervised and approved by Supervisor I: Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H. and Supervisor II: Ni Wayan Merry Nirmala Yani., S.Si., M.M.

Keyword: Work Environment, Communication, Employee Performance, Hospitality

This research aims to determine the influence of the work environment and communication on employee performance in the housekeeping department, specifically at Padma Resort Legian. This study uses a quantitative method, with multiple linear regression analysis techniques. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires to 62 employees in the housekeeping department as the sample. to determine the simultaneous and partial effects of the work environment and communication variables on employee performance. The results of this study indicate that the work environment and communication have a significant positive effect simultaneously on employee performance in the housekeeping department at Padma Resort Legian. Partially, communication affects employee performance. These findings suggest that improving the quality of the work environment and effective internal communication can enhance employee motivation and productivity. This research contributes to hotel management in formulating performance improvement strategies through better management of the work environment and communication systems

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSYARATAN GELAR SARJANA TERAPAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
1.5 Batasan dan Ruang Lingkup	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	6
2.1.2 Komunikasi	10
2.1.3 Kinerja Karyawan	16
2.2 Hasil penelitian sebelumnya	20
2.3 Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Lokasi dan Periode penelitian	25
3.2 Objek Penelitian	26

3.3 Identifikasi Variabel.....	26
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.5 Jenis dan Sumber Data	29
3.5.1 Jenis data	29
3.5.2 Sumber Data.....	29
3.6 Penentuan Populasi dan Sampel.....	30
3.6.1 Populasi	30
3.6.2 Sample.....	30
3.7 Pengumpulan Data	31
3.7.1 Kuesioner	31
3.7.2 Observasi.....	33
3.7.3 Dokumentasi	33
3.8 Metode Analisis Data.....	33
3.8.1 Uji Analisis Statistic Deskriptif	34
3.8.2 Uji Validitas	34
3.8.3 Uji Reliabilitas	34
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8.5 Uji Regresi	38
3.8.6 Uji Koefisien Determinasi (R)	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	41
4.1.1 Sejarah Padma Resort Legian	41
4.1.2 Bidang Usaha	43
4.1.3 Struktur Organisasi	61
4.2 Penyajian Hasil Penelitian	66
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	66
4.2.2 Uji Validitas Instrumen	68
4.2.3 Uji Reliabilitas Instrumen	70
4.2.4 Uji Statistik Deskriptif	70
4.2.5 Asumsi Klasik	79
4.2.6 Uji Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	85
4.2.7 Uji Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	86
4.2.8 Pemodelan Regresi.....	87
4.2.9 Uji Koefisien Determinasi	88

4.2.10 Pembahasan.....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
5.1. Simpulan	95
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN.....	99
Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	99
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	100
Lampiran 3 Lampiran Tabulasi Data	107
Lampiran 4 Uji Validitas Instrument	116
Lampiran 5 Uji Reliabilitas Instrument	119
Lampiran 6 Uji Normalitas	120
Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas	121
Lampiran 8 Uji Multikolinieritas	121
Lampiran 9 Uji Korelasi Sederhana.....	122
Lampiran 10 Uji Korelasi Berganda	122
Lampiran 11 Uji Linearitas	122
Lampiran 12 Uji Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	123
Lampiran 13 Uji Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	123
Lampiran 14 Uji Koefisien Determinasi	123
Lampiran 15 Dokumentasi Kegiatan Penyebaran Kuesioner	125

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 3. 2 Kelompok interval dalam skala likert	32
Tabel 3. 3 Kekuatan Korelasi	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4. 3 Uji Validitas	68
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4. 5 Deskripsi jawaban responden terhadap kinerja karyawan	71
Tabel 4. 6 Deskripsi jawaban responden terhadap lingkungan kerja	73
Tabel 4. 7 Deskripsi jawaban responden terhadap komunikasi	76
Tabel 4. 8 Uji Normalitas	79
Tabel 4. 9 Uji heteroskedastisitas.....	80
Tabel 4. 10 Uji multikolinearitas.....	81
Tabel 4. 11 Uji Korelasi Sederhana.....	82
Tabel 4. 12 Uji korelasi berganda.....	83
Tabel 4. 13 Uji linearitas	84
Tabel 4. 14 Uji Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	85
Tabel 4. 15 Uji Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	86
Tabel 4. 16 Uji koefisien determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Logo Padma Resort Legian	41
Gambar 4. 2 Deluxe Room	43
Gambar 4. 3 Deluxe Lagoon View	43
Gambar 4. 4 Deluxe Chalet	44
Gambar 4. 5 Garden Club Chalet	44
Gambar 4. 6 Premiere Double Double Room.....	45
Gambar 4. 7 Family Room	45
Gambar 4. 8 Lagoon Access Room.....	46
Gambar 4. 9 Junior Suite	46
Gambar 4. 10 Studio Suite.....	47
Gambar 4. 11 One Bedroom Balcony Suite	47
Gambar 4. 12 Two Bedroom Balcony Suite	48
Gambar 4. 13 Deluxe Suite	48
Gambar 4. 14 Presidential Suite	49
Gambar 4. 15 Family Room Ground Floor	49
Gambar 4. 16 Family Deluxe Room.....	50
Gambar 4. 17 Family Suite.....	50
Gambar 4. 18 Don Biu Restaurant	51
Gambar 4. 19 The Deli	53
Gambar 4. 20 Tenkai Japanese Nikkei Restaurant	54
Gambar 4. 21 The Barong Pool Bar & Cafe.....	56

Gambar 4. 22 The Barong juice Bar.....	57
Gambar 4. 23 Seruni Sunken & Pool Bar.....	57
Gambar 4. 24 Skai Bar & Grill.....	58
Gambar 4. 25 In Room Dining	58
Gambar 4. 26 Family Pool.....	59
Gambar 4. 27 The Spa	60
Gambar 4. 28 Wolly Kids Club & Games Centre	60
Gambar 4. 29 Sarasvati Concept Store.....	60
Gambar 4. 30 Guest Service	61
Gambar 4. 31 Layanan Transportasi.....	61
Gambar 4. 32 Struktur Organisasi	62



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	99
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	100
Lampiran 3 Lampiran Tabulasi Data	107
Lampiran 4 Uji Validitas Instrument	116
Lampiran 5 Uji Reliabilitas Instrument	119
Lampiran 6 Uji Normalitas	120
Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas	121
Lampiran 8 Uji Multikolinieritas	121
Lampiran 9 Uji Korelasi Sederhana.....	122
Lampiran 10 Uji Korelasi Berganda	122
Lampiran 11 Uji Linearitas	122
Lampiran 12 Uji Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	123
Lampiran 13 Uji Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	123
Lampiran 14 Uji Koefisien Determinasi	123
Lampiran 15 Dokumentasi Kegiatan Penyebaran Kuesioner	125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sektor perhotelan Bali yang menjadi lebih kompetitif mensyaratkan setiap hotel tentang mempertahankan kualitas layanan yang prima, terutama dalam aspek kebersihan dan kenyamanan kamar yang menjadi tanggung jawab utama departemen housekeeping (Mamesah *et al.*, 2022). Sebagai hotel bintang 5 terkemuka di Legian, Padma Resort Legian menghadapi tantangan untuk memastikan kinerja optimal dari departemen housekeeping yang berperan vital dalam menciptakan pengalaman menginap yang memuaskan bagi tamu.

Kinerja karyawan banyak faktor yang berdampak dari dalam dan dari luar. Elemen yang berasal dari dalam mencakup wawasan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, dorongan untuk bekerja, sifat, sikap, serta perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya (Lestary, 2017). Jika salah satu aspek tidak mendapat perhatian yang cukup, hal ini akan berpengaruh pada performa karyawan di tempat mereka bekerja, yang tentu saja dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi (Roos Widjajani, 2018). Perusahaan sangat membutuhkan karyawan berkualitas tinggi untuk berkembang dan maju. Karyawan berkualitas tinggi adalah mereka yang menunjukkan kinerja yang bagus dan memenuhi sasaran dan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, perusahaan berusaha untuk menerapkan kinerja dan berkomunikasi dengan baik dengan semua karyawan (Fristin, 2018).

Berdasarkan pra observasi ke beberapa staf, mereka menyatakan bahwa sering terjadi miskomunikasi, dimana antar karyawan sering tidak mendapatkan informasi yang tepat dari manajemen atau rekan kerja, menyebabkan miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas dan menghambat pencapaian tujuan tim, dan beberapa karyawan juga menunjukkan penurunan produktivitas karena merasa pekerjaan yang diberikan terlalu monoton dan tidak menantang, menyebabkan kurangnya inisiatif dalam mencapai target. Kurangnya kolaborasi antar karyawan dalam proyek tim menyebabkan ketidakselarasan tujuan dan penundaan dalam penyelesaian tugas-tugas penting yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang berdampak kepada kinerja karyawan housekeeping (Nuryasin, 2016). Membagi lingkungan kerja menjadi dua dimensi: fisik dan psikis. Di Padma Resort Legian, observasi awal mengidentifikasi beberapa tantangan dalam lingkungan kerja housekeeping. Dari segi dimensi fisik, ditemukan sistem pendingin ruangan yang kurang memadai di area kerja housekeeping, keterbatasan ruang istirahat karyawan, dan peralatan kerja yang memerlukan pembaruan. Sementara dari dimensi psikis, teridentifikasi tekanan kerja tinggi terutama saat peak season, sistem pengawasan yang ketat, dan kompleksitas koordinasi antar shift.

Komunikasi juga menjadi faktor penentu kinerja departemen housekeeping. Komunikasi organisasi didefinisikan sebagai proses dinamis pertukaran pesan dan makna yang bertujuan mencapai pemahaman bersama dan mengarahkan tindakan kolektif untuk mencapai tujuan organisasi (Marpaung & Wijaya 2023). Di

departemen *housekeeping* Padma Resort Legian, teridentifikasi beberapa permasalahan komunikasi seperti miskomunikasi dalam koordinasi antar shift *housekeeping*, ketidakjelasan instruksi kerja dari supervisor ke staf, hambatan komunikasi antara *housekeeping* dengan departemen lain seperti front office dan engineering, serta kesenjangan komunikasi antara manajemen dengan staf *housekeeping* level bawah.

Penelitian sebelumnya menghasilkan temuan yang beragam tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Darmanita (2021) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil sebaliknya (Ernanda *et al.* 2023). Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Mercure Legian (Wulandari & Wartana 2020). Perbedaan hasil ini, ditambah dengan minimnya penelitian spesifik tentang departemen *housekeeping* di hotel bintang 5 di Bali, menciptakan gap penelitian yang perlu diisi.

Urgensi penelitian ini semakin relevan mengingat peran strategis departemen *housekeeping* dalam mempertahankan standar kualitas Padma Resort Legian sebagai hotel bintang 5. Kinerja *housekeeping* yang optimal tidak hanya mempengaruhi kepuasan tamu secara langsung, tetapi juga berdampak pada efisiensi operasional hotel secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini menjadi krusial karena belum adanya studi komprehensif tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja *housekeeping* di hotel bintang 5 di Bali, adanya kebutuhan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja *housekeeping* dalam konteks standar layanan hotel bintang 5, dan pentingnya

menemukan solusi untuk optimalisasi kinerja housekeeping melalui perbaikan komunikasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, penelitian ini akan mengkaji performa pegawai dengan memperhatikan aspek tempat kerja dan interaksi komunikasi. Hal ini memicu minat penulis untuk mengangkat topik penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Housekeeping di Padma Resort Legian"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut maka Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan menyelesaikan penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa di tahun-tahun mendatang. Dengan tujuan untuk memperluas dan mengembangkan bidang kajian yang sudah ada, penelitian ini juga diharapkan dapat dilakukan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan diadakannya Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen Padma Resort Legian menemukan solusi dan informasi tentang kinerja karyawan.

1.5 Batasan dan Ruang Lingkup

Untuk memfokuskan penelitian dan mendapatkan hasil yang akurat, penelitian ini memiliki ruang lingkup dan batasan yang spesifik. Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada departemen housekeeping Padma Resort Legian, yang mencakup berbagai divisi seperti room attendant, public area attendant, linen attendant, Office Administration, dan supervisor housekeeping.

Variabel yang diteliti terbatas pada lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Responden penelitian adalah karyawan tetap departemen housekeeping yang telah bekerja minimal 3 tahun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan komunikasi secara kolektif, keduanya berdampak yang positif dan berarti terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian. Ini mengatakan bahwa jika kualitas lingkungan kerja dan komunikasi dalam organisasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan menjadi baik. Hal ini menegaskan bahwa kedua elemen tersebut penting dalam peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja seluruh karyawan. Kinerja karyawan di Padma Resort Legian berdampak positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja staf di Padma Resort Legian meningkat seiring dengan lingkungan kerja yang lebih baik.
2. Hasil penelitian mengatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Padma Resort Legian. Berdasarkan uji T, variabel komunikasi memperoleh skor signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) dengan skor t-hitung sebesar 5,469, yang berarti komunikasi secara parsial berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja. Artinya, semakin efektif dan terbuka komunikasi yang terjalin antara karyawan, atasan, maupun antar-departemen, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, secara simultan bersama dengan lingkungan kerja, komunikasi juga terbukti memiliki

kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan dalam uji F dengan skor signifikansi $< 0,001$ dan skor F sebesar 98,730 ($> 3,15$). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas komunikasi internal harus menjadi prioritas strategis manajemen untuk menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, efisiensi, dan kolaborasi tim yang lebih baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Kinerja karyawan telah terbukti dipengaruhi secara positif oleh variabel lingkungan kerja, sehingga upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang ada agar dapat memaksimalkannya. Kinerja karyawan tidak akan optimal jika lingkungan kerja yang ditawarkan tidak terjaga. Faktor-faktor yang diteliti terkait lingkungan kerja dan komunikasi menunjukkan bahwa keduanya mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyiratkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, Padma Resort Legian perlu berfokus dengan komunikasi dan tempat kerja. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan kondisi kerja dan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. P. D. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak* (Doctoral dissertation, Universitas Dhyana Pura).
- Arikunto, S. (2006). *Penelitian Tindakan Kelas*. Rineka Cipta.
- Auradriana, F., & Husainah, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 8(1), 1495-1504.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171.
- Fristin, Y. & Rooswidjajani, R., (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Manurung, A. (2013). *Penerapan Analisis Regresi Logistik Pada Pemakaian Alat Kontrasepsi Wanita (Studi Kasus di desa Dolok Mariah Kabupaten Simalungun)*.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Warta Dharmawangsa*, 14(1).
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336.
- Nuryasin, I., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Putri, D. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3119>
- Renaningtyas, A. R., Adisti, A. A., Afrizal, J. D., & Ningtyas, T. S. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel

- intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 800-814.
- Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222-229.
- Sari, Y. O., & Asnur, L. (2023). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 7(2), 319-324.
- Sihombing, A. O., & Bangun, R. H. (2019). Analisis Korelasi Sektor Pertanian Terhadap Tingkat Kemiskinan di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Agrica*, 12(1), 17-24.
- Sudarmanto, R. G. (2005). Multiple Linear Regression Analysis with SPSS. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi Penelitian. Pustaka Baru Press.
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223-229.
- Triyana, J. A., & Jasmani, J. (2024). Pengaruh Komunikasi Efektif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Jakarta Thamrin di Jakarta Pusat. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(2), 154-165.
- Utami, N. W. D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tejakula* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Wulandari, D. F. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Uniform indonesia di jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 367-375.
- Zackharia Rialmi, M. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS*, 3(2).