

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI HOTEL 'X'
DI SURABAYA**

Monica Oktavia Tjio

Melyana Anggela

monicaotjio@gmail.com

melyana99@hotmail.com

Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra,
Surabaya, Indonesia.

Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari faktor-faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di hotel 'X' di Surabaya. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini meneliti 70 karyawan yang bekerja di Hotel 'X' di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah mediasi parsial. Penjelasan lebih lanjut akan dijelaskan dalam pembahasan.

Kata kunci:

Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: This study was conducted to determine the impact of environmental factors on the performance of the employees work through job satisfaction at the hotel 'X' in Surabaya. Data analysis techniques in this quantitative study is *Partial Least Square* (PLS). This study examines the 70 employees working at the hotel 'X' in Surabaya. The results showed that the working environment has a significant positive effect on job satisfaction and employee performance and job satisfaction also have a significant positive effect on employee performance. Job satisfaction in this study is a partial mediation. Further explanation will be explained in the discussion.

Keywords:

Work Environment, Job Satisfaction, Job Performance

LATAR BELAKANG

Industri perhotelan sangat bergantung pada karyawan dalam mencapai visi, dan misi perusahaan. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, karena karyawan yang berkualitas dan termotivasi dengan baik akan berpengaruh terhadap hasil yang akan diperoleh atau output perusahaan (Kingir & Mesci, 2010). Karyawan adalah komponen penting di dalam proses pencapaian akan visi dan misi perusahaan (Raziq & Maulabakhsh, 2014). Karyawan merupakan mediasi yang menghubungkan secara langsung antara konsumen dan perusahaan. Jika karyawan bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar atau bahkan melampaui standar, maka konsumen akan puas.

Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Gomes, 2003). Menurut Sinha (2001) bahwa kinerja karyawan didasarkan pada kemauan dan keterbukaan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh dua hal, baik secara umum maupun secara pribadi. Hal yang bersifat umum itu adalah lingkungan kerja, sedangkan hal yang bersifat pribadi adalah kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban (Nitisemito, 2000). Menurut Chandrasekar (2001), ketika karyawan secara fisik dan emosional memiliki keinginan untuk bekerja, maka hasil kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat. Selain itu, karyawan juga menyatakan bahwa dengan memiliki lingkungan kerja yang tepat, hal ini membantu dalam mengurangi jumlah ketidakhadiran dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan mengarah ke meningkatnya jumlah produktivitas di tempat kerja.

Kepuasan kerja akan meningkat ketika perbedaan ekspektasi dan pengalaman memiliki hubungan yang lemah dan sebaliknya (Pan, 2015). As'ad (2000, p. 104) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terbukti dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pushpakumari (2008). Dari penelitiannya, Pushpakumari (2008) menyatakan bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di salah satu Hotel di Surabaya. Dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan wawancara singkat terhadap beberapa karyawan yang bekerja di Hotel 'X' di Surabaya. Karyawan pertama yang peneliti wawancarai merasa lingkungan kerja yang ada di hotel 'X' sudah cukup memadai seperti hubungan antar karyawan maupun atasan yang baik menjadi hal yang diperhatikan oleh karyawan di hotel 'X', karyawan pertama merasa lingkungan di hotel 'X' membuat karyawan bekerja dengan baik serta puas dengan pekerjaan itu sendiri karena didukung oleh hubungan yang terjalin baik tersebut. Hubungan karyawan yang baik menurut karyawan pertama adalah komunikasi yang baik antar karyawan, baik atasan maupun rekan kerja. Karyawan pertama juga merasa puas bekerja di hotel 'X' karena adanya hubungan dengan atasan yang baik sehingga mempengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan pertama.

Karyawan kedua yang peneliti wawancarai juga merasa lingkungan kerja di hotel 'X' baik karena perlakuan yang adil dari atasan terhadap setiap anak buahnya. Dari pihak atasan karyawan pertama di atas menilai kinerja karyawan pertama baik karena mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan target yang diberikan selalu diselesaikan dengan tepat waktu dan tidak harus selalu diawasi oleh pihak atasan sedangkan dari pihak atasan karyawan kedua menilai bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan kedua sudah cukup baik tetapi kelemahannya adalah kurang memperhatikan komunikasi yang terjalin sesama teman kerja di tempat kerja. Hal tersebut meresahkan karyawan lain.

Dari wawancara singkat di atas, peneliti melihat adanya pengaruh yang berkesinambungan di antara ketiga variabel di atas. Sehingga peneliti terdorong untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dan harapannya dengan adanya penelitian ini dapat memperjelas pengaruh yang ada di antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di hotel 'X' di Surabaya.

TEORI PENUNJANG

Lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai tempat di mana orang bekerja (Jain & Kaur, 2014). Taiwo (2010) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "sepenuhnya" yang terdiri totalitas kekuatan, tindakan dan faktor pengaruh lainnya yang saat ini dan, atau berpotensi bersaing dengan kegiatan dan kinerja karyawan. Selain itu, Taiwo (2010) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang dirancang untuk memenuhi kepuasan karyawan dan aliran bebas dari pertukaran ide adalah media yang baik untuk memotivasi karyawan kepada kinerja yang lebih tinggi.

Menurut Raziq & Maulabakhsh (2014) kepuasan kerja merupakan orientasi emosi yang karyawan miliki terhadap peran karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah komponen penting untuk memotivasi dan mendorong karyawan terhadap kinerja yang lebih baik. Menurut Robbins & Judge (2009), kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Ginanjar (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Gomes, 2003). Menurut Bernaddin & Russel (2003), kinerja karyawan adalah catatan hasil yang dikerjakan karyawan dari pekerjaan yang harus di lakukan selama jangka waktu yang di tentukan. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Suhaji, 2014). Bernardin & Russell (2003) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Menurut Raziq & Maulabakhsh (2014), lingkungan kerja berkorelasi signifikan terhadap kepuasan karyawan. Lingkungan yang buruk membatasi karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki karyawan. Jadi, hal ini sangat penting bagi pengusaha untuk menyadari akan pentingnya lingkungan kerja yang baik. Menurut Jain & Kaur (2014), lingkungan kerja berkorelasi signifikan dengan kepuasan kerja karena dengan adanya lingkungan

kerja yang baik mampu meningkatkan kecepatan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Oleh karena itu dapat dihipotesiskan:

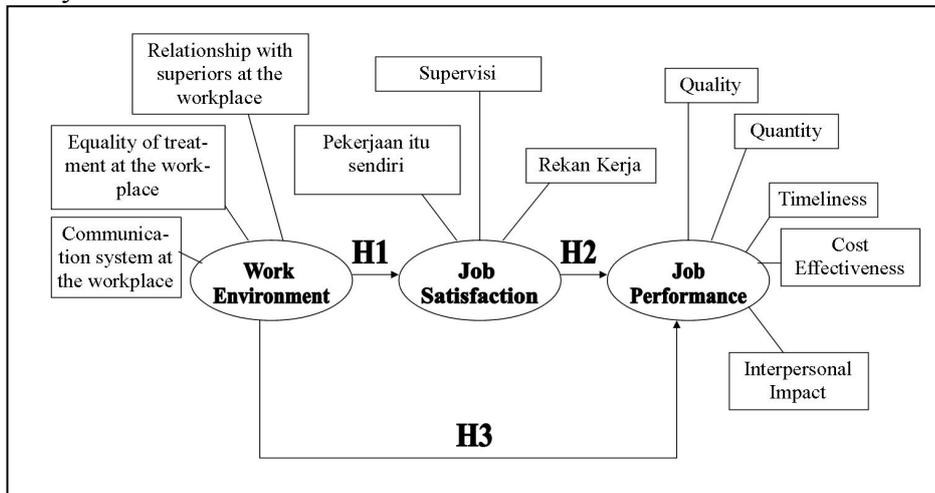
H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Pushpakumari (2008), karyawan yang puas memiliki hasil yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ciri-cirinya adalah karyawan akan cenderung untuk bekerja dengan cepat dan kesalahan dalam bekerja berkurang sehingga kinerja karyawan meningkat. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, membuat karyawan semakin bekerja keras dan lebih cenderung meningkatkan kinerja sehingga meningkatkan keuntungan perusahaan untuk jangka waktu yang panjang (Kahya, 2007). Berdasar landasan teori tersebut dapat dihipotesiskan:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mc Coy & Evans (2005) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pada tingkat kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mengurangi tingkat stres selama mengerjakan tugas. Menurut Boles *et al.* (2004), lingkungan kerja berkorelasi signifikan dengan kinerja karyawan karena dengan hubungan yang terjalin baik karyawan dengan atasan, dapat membantu dalam mengurangi jumlah ketidakhadiran dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan mengarah ke meningkatnya jumlah produktivitas di tempat kerja. Berdasar landasan teori tersebut dapat dihipotesiskan :

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1: Model penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif ekplanatif. Untuk dapat mengumpulkan data sesuai yang dibutuhkan, peneliti mengambil *sample* dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*, yaitu metode pemilihan sampel dengan cara membagi populasi ke dalam kelompok-kelompok yang homogen yang disebut strata, dan kemudian sampel diambil secara acak dari tiap strata tersebut. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 70 karyawan tetap hotel 'X' di Surabaya.

Data yang didapat berasal dari data primer melalui pembagian kuesioner dan data sekunder melalui buku-buku serta jurnal penelitian yang terkait dengan

lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Kuisisioner penelitian dibagi menjadi dua bagian, yaitu: (A) Profil responden; (B) Pertanyaan Kuisisioner. Tingkat kesetujuan: menggunakan skala *Likert* dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5).

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur apakah isi dari butir pertanyaan tersebut sudah *valid* dan *reliable* uji ini menggunakan teknik analisis data SPSS dalam *pretest* dengan menggunakan 30 sampel. Dalam *pretest* peneliti mendapati hasil semuanya *valid* dan *reliable*. Selanjutnya peneliti menggunakan teknik analisis data PLS dalam *real test* dengan menggunakan 70 sampel. Uji validitas dalam PLS dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto & Abdilah, 2009). Uji validitas dalam penelitian ini terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan nilai *loading factor* (outer loading/skor loading), yaitu korelasi nilai komponen dengan nilai konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk *convergent validity* adalah nilai *loading* > 0,7 (Ghozali, 2014). Namun dalam penelitian ini dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Jogiyanto & Abdilah, 2009). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai *loading factor* akan dianggap signifikan jika lebih besar dari 0,5. Jika skor *loading* < 0,5, indikator dapat di hapus dari konstruknya karena indikator tersebut tidak termuat (*load*) ke konstruk yang mewakilinya.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas konvergen sebanyak dua kali. Hasil uji validitas pertama menunjukkan bahwa terdapat lima butir indikator yang tidak valid, yaitu pernyataan interaksi antar personal yang terbuka, peluang menerima tanggung jawab, bantuan teknis dari atasan, pengawasan dari atasan, dan rekan kerja yang ramah. Maka indikator-indikator tersebut dianggap tidak *valid* dan akan dihapus. Dari hasil olah uji validitas kedua didapati seluruh pernyataan dalam kuisisioner valid. Oleh karena itu penulis memutuskan untuk mengulang kembali uji validitas konvergen tanpa mengikutsertakan indikator yang tidak *valid*. Setelah itu dilakukan uji ke2 dan mendapati hasil yang *valid* untuk seluruh indikator sehingga peneliti dapat lanjut ke tahap berikutnya yaitu, pengujian reliabilitas.

Instrumen dan data yang diperoleh dikatakan reliabel bila nilai *composite reliability* > 0.60 (Ghozali, 2014). Dari hasil uji reliabilitas peneliti mendapati semua variabel memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa pada masing-masing variabel penelitian telah memenuhi syarat *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Dan juga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel.

HASIL & PEMBAHASAN

Dari kuisisioner yang dibagikan peneliti ke responden, peneliti mendapatkan kuisisioner sebanyak 70. Tabel 1 menunjukkan profil responden. Dari 70 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merupakan berjenis kelamin laki-laki (57,1%), berusia 18-25 tahun (38,6%) dan telah bekerja selama 11 bulan 1 hari-17 bulan (47,1%) serta sebagian besar responden berasal dari departemen *service* (40%).

Tabel 1: Profil responden

| No | Atribut Demografis | n | % |
|----|-------------------------------|----|-------|
| 1. | Jenis kelamin | | |
| | 1. Laki-laki | 40 | 57,1% |
| | 2. Perempuan | 30 | 42,9% |
| 2. | Usia | | |
| | 1. 17 tahun | 2 | 2,9% |
| | 2. 18-25 tahun | 27 | 38,6% |
| | 3. 26-33 tahun | 25 | 35,7% |
| | 4. 34-41 tahun | 12 | 17,1% |
| | 5. 42-49 tahun | 3 | 4,3% |
| | 6. >49 tahun | 1 | 1,4% |
| 3. | Lama bekerja | | |
| | 1. 1-6 bulan | 3 | 4,3% |
| | 2. 6 bulan 1 hari – 11 bulan | 10 | 14,3% |
| | 3. 11 bulan 1 hari – 17 bulan | 33 | 47,1% |
| | 4. > 17 bulan | 24 | 34,3% |
| 4. | Departemen | | |
| | 1. <i>Front Office</i> | 13 | 18,6% |
| | 2. <i>Housekeeping</i> | 12 | 17,1% |
| | 3. <i>Product</i> | 13 | 18,6% |
| | 4. <i>Pastry</i> | 4 | 5,7% |
| | 5. <i>Service</i> | 28 | 40% |

Tabel 2: Kesimpulan hipotesis

| Hipotesis | Pengaruh Langsung | Koefisien Path | Standard Error | T-Statistic | Kesimpulan |
|-----------|---|----------------|----------------|-------------|--------------------|
| H1 | Lingkungan kerja (LK) → Kepuasan Kerja (KPK) | 0,515 | 0,074 | 6,998 | Positif Signifikan |
| H2 | Kepuasan Kerja (KPK) → Kinerja Karyawan (KK) | 0,270 | 0,105 | 2,578 | Positif Signifikan |
| H3 | Lingkungan kerja (LK) → Kinerja Karyawan (KK) | 0,398 | 0,087 | 4,581 | Positif Signifikan |

Berdasarkan hasil kuesioner yang didapat oleh peneliti (pada tabel 2), hasil penelitian ini pada H1 menghasilkan *t-statistic* sebesar 6,998 >1,96, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah yang positif. Selanjutnya H2 menghasilkan *t-statistic* sebesar 2,578 >1,96, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah yang positif. H3 menghasilkan *t-statistic* sebesar 4,581 >1,96, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah yang positif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raziq & Maulabakhsh (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu dilakukan oleh

Aruan & Fakhri (2015) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja seperti hubungan antar atasan dan bawahan dan hubungan rekan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Semakin baik hubungan di dalam lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan.

Peneliti juga menemukan dari hasil pengumpulan kuesioner bahwa indikator dengan nilai yang tertinggi dari lingkungan kerja adalah memberikan perhatian akan kebutuhan karyawan. Atasan yang dapat memberikan perhatian akan kebutuhan karyawan adalah pemimpin yang baik. Atasan tersebut dapat membuat karyawan merasa diperhatikan dan puas. Hal ini juga dapat berdampak positif kreativitas karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ariani (2015) yang menyatakan bahwa *supervisor* yang mendorong lingkungan kerja yang mendukung, terutama memperhatikan kebutuhan dan perasaan karyawan akan memberikan memberikan umpan balik positif dan mendorong pengembangan keterampilan dan mampu memecahkan masalah di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti juga menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Argyle (1989) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang puas akan mengerjakan tugasnya sebaik mungkin dan menyelesaikan dengan tepat waktu. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Greenberg & Baron (2003), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang puas akan bekerja lebih giat yang berpengaruh pada hasil yang akan dikerjakan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mc Coy & Evans (2005) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pada tingkat kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mengurangi tingkat stres selama mengerjakan tugas. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudiningsih *et al.*, (2016) yang menjelaskan bahwa hubungan atasan dan bawahan serta hubungan di antara rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kualitas, kuantitas, efektivitas sumber daya dan ketepatan waktu. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula bila di dukung oleh lingkungan yang menunjang kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Takwim (2012) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan akan menghasilkan pendapatan tinggi bagi semua karyawan, ini diperoleh dari hubungan-hubungan antar manajemen dan tenaga kerja yang saling ketergantungan, saling menghormati, dan mengejar tujuan-tujuan yang sama bagi kesejahteraan perusahaan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3: Pengaruh tidak langsung

| Pengaruh | Koefisien Pengaruh |
|--|---------------------------|
| Lingkungan Kerja (LK) → Kepuasan Kerja (KPK) → Kinerja Karyawan (KK) | 0,515 x 0,270 = 0,139 |

Tabel 3 menunjukkan besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,139 lebih kecil dari pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang sebesar 0,398. Hal ini berarti kepuasan kerja sebagai variabel perantara (*intervening*) memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel perantara dalam penelitian ini memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Karyawan di Hotel 'X' merasa bahwa hubungan antara atasan dan bawahan adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Atasan yang peduli terhadap karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, karyawan merasa lebih puas dengan dukungan dari rekan kerja daripada dukungan dari atasan. Sehingga hal tersebut yang menyebabkan kepuasan kerja menjadi variabel perantara yang melemahkan pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di Hotel 'X' di Surabaya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel 'X' di Surabaya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel 'X' di Surabaya.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Untuk pihak karyawan yang bekerja di hotel 'X', peneliti menyarankan untuk dapat menjaga hubungan yang sudah terjalin baik dengan rekan kerja di hotel 'X'. Karena dengan hal itu, dapat meningkatkan kerjasama di dalam tim kerja. Kerjasama yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di Hotel 'X'.
2. Untuk pihak atasan hotel 'X', peneliti menyarankan agar pihak atasan di hotel 'X' untuk dapat lebih peduli terhadap karyawan dan lebih memberikan dukungan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Karena dengan dukungan tersebut, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja. Sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Atasan juga harus memberikan evaluasi terhadap kinerja karyawan agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat dari sebelumnya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian ini dengan menggunakan faktor lainnya (upah atau

gaji, promosi, kebijakan dan administrasi perusahaan, keamanan) yang dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sebagai mediasi. Karena kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini bersifat melemahkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian diharapkan hasil penelitian selanjutnya tersebut akan didapatkan kesimpulan yang berbeda dan dapat melengkapi hasil penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ariani, D. W. (2015). Relationship with supervisor and co-workers, psychological condition and employee engagement in the workplace. *Journal of Business and Management*, 4(3), 34-47.
- Argyle, M. (1989). *The social psychology of work* (2nd Ed). Harmondsworth: Penguin.
- Aruan, Q. S., & Fakhri M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS*, 27(2), 141-162.
- As'ad. (2000). *Psikologi industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Bernardin, J. H., & Russell, J. E. (2003). *Human resource management: an experiential approach* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill International Inc.
- Boles, M., Pelletier, B. & Lynch, W. (2004). Factors of workplace environment that affect employees performance: a case study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and Its Impact Organizational Performance in Public Sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Ginjar, C. S. (2015). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal international finance (FIF) kantor cabang weleri. *Unpublished Undergraduate Thesis*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least square (PLS)*, 4. Semarang: Undip.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 39-45.
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact of work environment on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publication*, 4(1), 2250-3153.
- Jogiyanto & Abdilah, W. (2009). *Konsep dan aplikasi PLS (Partial Least square) untuk penelitian empiris*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37, 515-523.
- Kingir, S. & Mesci, M. (2010). Factors that affect hotel employees motivation the case of Bodrum. *Serbian Journal of Management*, 5(1), 59-76.
- McCoy, J. M., & Evans, G. W. (2005). Factors of workplace environment that affect employees performance: a case study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen personalia*. Jakarta: Balai Aksara dan Yudhistira.
- Pan, F. C. (2014). Practical application of importance-performance analysis in determining critical job satisfaction factors of a tourist hotel. *Tourism Management*, 46, 84-91.
- Pushpakumari, M. D. (2008). The impact of job satisfaction on job performance: an empirical analysis. *City Forum*, 9(1), 89-105.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2014). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2009). *Organizational behavior* (13th ed.). New Jersey: Pearson.
- Sinha, E. S. (2001). The skill and career path of an effective project manager. *International Journal of Project Management*, 19, 1-7.
- Suhaji, A. W. (2014). The effect of ability and motivation on employee's performance. *Unpublished Undergraduate Thesis*. Semarang: SekolahtinggiilmuekonomiWidyaMangala.
- Taiwo, A. S. (2010). The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business and Management*, 4(3), 299-307.
- Takwim, R. I. (2012). Pengaruh konflik dan motivasi kerja terhadap etos kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 84-95.
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 1-7.