

## PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FURAMAXCLUSIVE RESORT AND VILLAS UBUD

Ni Wyan Gita Candra Wati<sup>1</sup>, Dewiati Sujadi<sup>2</sup>, I Gusti Agung Bagus Widiantara<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Triatma Mulya  
Email: <sup>1</sup>githacandra50@gmail.com

### ABSTRACT

*The problem raised in this study is whether compensation ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) affect employee performance (Y) at FuramaXclusive Resort and Villas Ubud. The effect of compensation ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) on employee performance (Y) and is the dominant variable affecting employee performance at FuramaXclusive Resort and Villas Ubud. Respondents in this study were the number of employees, namely 89 people. Data collection techniques using questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and t test. The results of the analysis show that the regression model is  $Y = 4.318 + 0.172X_1 + 0.278X_2$ . The conclusion obtained is that compensation ( $X_1$ ) has a positive and significant effect on employee performance (Y), the environment ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on employee performance at FuramaXclusive Resort and Villas Ubud. The effect of compensation ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) on employee performance (Y) is 46.0%, while the remaining 54.0 is explained by variables not examined in this study. The work environment variable ( $X_2$ ) has a dominant effect on employee performance (Y) at FuramaXclusive Resort and Villas Ubud.*

**Keywords:** compensation, work environment, employee performance

### PENDAHULUAN

Pulau Bali adalah pulau yang terbatas akan sumber daya alam namun kaya potensi wisata. Kebudayaan Bali sebagai bagian dari kebudayaan nasional yang merupakan keseluruhan daya upaya manusia untuk mengembangkan harkat dan martabat sebagai manusia diarahkan untuk memberi wawasan dan makna pada pembangunan nasional dalam segenap kehidupan bangsa.

Industri pariwisata merupakan penyumbang pendapatan daerah terbesar di Provinsi Bali. Pariwisata di Bali dapat berkembang sangat pesat karena ditunjang oleh potensi-potensi pariwisata yang ada di pulau Bali. Sinergi pemerintah bersama para pengusaha di bidang pariwisata dalam mengembangkan potensi wisata yang ada telah berhasil memberikan pelayanan (*service*) yang dapat memuaskan wisatawan yang berkunjung ke Bali. Berdasarkan kenyataan tersebut maka berkembanglah industri pariwisata di Bali dan segala bentuk fasilitas-fasilitas yang berhubungan dengan dunia kepariwisataan seperti hotel, *restaurant*, *travel agent* dan lain-lain.

Pelayanan (*service*) yang baik tidak luput dari kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan dalam setiap aktifitas kerja guna meningkatkan kualitas perusahaan pada umumnya dan kualitas karyawan pada khususnya. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan suasana kerja dan lingkungan kerja yang baik, sehingga karyawan

dapat bekerjasama dengan baik. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Regina, 2010). Kinerja setiap karyawan biasanya tercermin dari kualitas, kuantitas, waktu, hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016).

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam pengelolaan hotel oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, jika tidak maka dapat berakibat pada kinerja karyawan dan berujung pada rendahnya kinerja hotel. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan. Dengan kata lain disebutkan bahwa kinerja hotel ditentukan oleh kontribusi kinerja masing-masing individu di dalam hotel tersebut. Kontribusi kinerja karyawan terhadap hotel dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal dalam diri karyawan atau pun eksternal atau faktor lingkungan hotel seperti kompensasi yang diberikan pihak manajemen, dan lingkungan kerja di dalam hotel itu sendiri. Namun saat ini sumber daya manusia khususnya di daerah pariwisata seperti di Bali sedang diuji dengan adanya *Corona Virus Disease* (Covid-19). Akan tetapi tidak semua hotel atau perusahaan tutup, ada beberapa kunjungan wisatawan lokal maupun domestik yang masih berkunjung ke Bali untuk berlibur.

Setiap perusahaan tanpa terkecuali perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata seperti hotel dan *restaurant* tentunya menginginkan agar usahanya berkembang. Hal serupa juga menjadi perhatian di FuramaXclusive Resort Villas Ubud. Pada saat ini, hotel ini masih tetap beroperasi walaupun jumlah tamu yang berkunjung tidak sebanyak dua atau tiga tahun yang lalu. Dengan jumlah karyawan sebanyak 89 orang FuramaXclusive Resort and Villas Ubud tetap berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk tamu. Sejak pandemi melanda, rata-rata kunjungan tamu yang menginap di FuramaXclusive Resort and Villas Ubud menurun drastis, yaitu 23% dari total kamar sebanyak 60 kamar (HRD FuramaXclusive Resort and Villas Ubud). Walaupun jumlah tamu sedikit, pihak FuramaXclusive Resort and Villas Ubud tetap mempekerjakan seluruh karyawannya dengan harapan mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Pelayanan yang maksimal didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Di hotel FuramaXclusive Resort and Villas Ubud karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ada di hotel. Salah satu kinerja karyawan diukur dari *guest comment*. Pada ulasan di *Tripadvisor*, terdapat beberapa ulasan dimana tamu mengeluh soal kinerja karyawan dan ada juga ulasan yang positif dari tamu yang menginap di FuramaXclusive Resort and Villas Ubud.

Pihak FuramaXclusive Resort and Villas Ubud selama pandemi ini memeberikan kebijakan untuk tidak memberhentikan karyawan tetapi dengan konsekuensi hanya diberikan gaji 50% dari UMK yang sesuai dengan daerah atau kabupaten. Jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan berbeda-beda menurut jabatan. Jadi seluruh karyawan yang ada di FuramaXclusive Resort and Villas Ubud mendapatkan gaji atau upah dengan jumlah yang berbeda. Tetapi walaupun gaji yang diberikan hanya 50% dari UMK pihak hotel masih memberikan kompensasi tidak langsung seperti THR, asuransi, BPJS dan tunjangan lainnya. Berdasarkan observasi yang dilakukan, masih saja ada

karyawan yang kurang puas dengan kompensasi, tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang diembani karyawan akibat pandemi ini. Selain kompensasi, Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedarmayanti (2013) mendefinisikan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Kurangnya dukungan lingkungan kerja fisik menyebabkan kurangnya semangat kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut, (Sutrisno 2010). Berdasarkan observasi yang dilakukan pada obyek penelitian, kondisi lingkungan kerja pada FuramaXclusive Resort and Villas Ubud masih kurang nyaman seperti fasilitas parkir karyawan yang kurang pencahayaan, ruang karyawan tidak mempunyai ruang gerak yang cukup memadai, sirkulasi udara yang kurang baik, *Air Conditioning (AC)* yang terpasang di ruangan karyawan tidak sesuai dengan luas ruangan serta kebersihan yang kurang. Walaupun lingkungan kerja fisik belum memadai tetapi hubungan antar karyawan sangat baik dan saling menghargai satu sama lain. Lingkungan yang kurang kondusif akan mengurangi produktivitas kerja karyawan. Usaha yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki lingkungan kerja, dapat mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Dari permasalahan yang telah diuraikan di atas maka dianggap perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FuramaXclusive Resort and Villas Ubud”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di FuramaXclusive Resort and Villas Ubud.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitas kepada perusahaan. Kasmir (2016) menyatakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Simamora (2014) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa wujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Hasibuan (2019) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2010) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedarmayanti (2010) menegaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Pandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Berdasarkan pendapatan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenaga dan produktivitasnya tinggi.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) yaitu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi, dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sidanti (2015) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi di tempat kerja, yang meliputi hubungan kerja dengan semua orang yang ada di organisasi tersebut. Apabila hubungan antar rekan kerja atau dengan atasan atau dengan bawahan berlangsung dengan baik, maka akan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Sedarmayanti (2016) menyatakan yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan proses kerja tersebut berlangsung, seperti hubungan atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja dan juga dengan bawahan.

### **Kinerja**

Menurut Ilyas (2018) kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Menurut Hasibuan, (2019) kinerja karyawan adalah suatu keadaan dimana tingkah laku, mempunyai hubungan erat dengan ditaati peraturan dan kebijakan kerja dalam sebuah organisasi dan perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah bentuk dari perilaku yang dihasilkan dari individu maupun kelompok yang menimbulkan kesenangan untuk berkerja lebih giat dan semangat demi tujuan organisasi dan perusahaan

### **Pariwisata**

Pariwisata adalah segala kegiatan yang berhubungan dengan perjalanan untuk tujuan hiburan dan pariwisata. Menurut Prayogo (2018) Pariwisata secara sederhana dapat didefinisikan sebagai perjalanan seseorang atau sekelompok orang dari satu tempat ke tempat lain membuat rencana dalam jangka waktu tertentu, untuk tujuan rekreasi dan mendapatkan hiburan sehingga keinginannya terpenuhi.

### **Hotel**

Sedangkan menurut Ikhsan (2008) pengertian hotel merupakan suatu lembaga yang menyediakan para tamu untuk menginap, dimana setiap orang dapat menginap, makan, minum dan menikmati fasilitas yang lainnya dengan melakukan transaksi pembayaran. Maka dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa hotel merupakan suatu perusahaan yang dikelola untuk menyediakan fasilitas dan pelayanan jasa penginapan, makan, dan minuman kepada para tamu dan mampu membayar dengan harga yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima kepada para tamu.

### **Metode Penelitian**

Data kualitatif adalah data yang bukan berupa angka-angka, melainkan jenis data yang berbentuk informasi, uraian atau keterangan seperti data tentang hotel, fasilitas hotel, lingkungan kerja dan sejarah hotel. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka yang dapat dihitung seperti: jumlah karyawan, gaji karyawan dan data kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Menurut Sugiyono (2013) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Pengumpulan data ini dilakukan dengan komunikasi langsung dengan manajer personal FuramaXclusive Resort and Villas Ubud dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Dokumentasi yaitu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mencari dan mempelajari dokumen-dokumen resmi yang didapatkan di dalam suatu perusahaan yang berhubungan dengan peneliti, yaitu mengenai sejarah FuramaXclusive Resort and Villas Ubud, *guest coment* dan lain sebagainya. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi angket atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Alat yang digunakan untuk mengukur adalah Skala Likert dengan menggunakan rentang nilai 1 sampai 5 yang diberi skor sebagai berikut (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di FuramaXclusive Resort and Villas Ubud yang berjumlah 89 orang sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti. Menurut Arikunto (2010) apabila subjek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi, jika subjeknya besar dan jumlahnya lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Berdasarkan paparan mengenai jumlah karyawan yang ada di FuramaXclusive Resort and Villas Ubud, maka sampel yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan tetap di FuramaXclusive Resort and Villas Ubud yang berjumlah 89 karyawan sehingga peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu semua karyawan FuramaXclusive Resort and Villas Ubud. Data yang diperoleh dari hasil penelitian setelah diadakan tabulasi data, maka langkah-langkah selanjutnya dapat dilakukan dengan teknik analisis statistik menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social* (SPSS) versi 24.

## **HASIL PEMBAHASAN**

### **Uji Reliabilitas dan Validitas**

Hasil uji Validitas di atas 0,30. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach's alpha lebih besar dari standar alpha sebesar 0,600, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua variabel dalam daftar pertanyaan reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

Pada uji asumsi klasik ini, dapat dilihat hasil uji normalitas data dengan menggunakan statistik kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini probabilitasnya  $\geq 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal. menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang dihasilkan kurang dari 10 dan koefisien tolerance yang dihasilkan lebih besar dari 0,10 untuk setiap variabel bebas yang digunakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi ganda (multikolinearitas) antar variabel independen, oleh karena itu asumsi multikolinearitas telah terpenuhi. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi dalam penelitian ini.

## Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 1**  
**Analisis Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	B	Std. Beta	t Sig.	
			t	Sig.
1 (Constant)	4,318		2,501	0,014
X1	0,172	0,203	2,192	0,031
X2	0,278	0,550	5,939	0,000

$$Y = 4,318 + 0,172X_1 + 0,278X_2$$

$$R^2 = 0,460$$

a. Dependent Variable: Y

### Uji t

Pengujian hipotesis pertama memiliki hasil uji statistik t hitung 2,192 lebih dari t tabel 1,662 dengan tingkat probabilitas (sig.) t variabel kualitas produk =  $0,031 < \alpha/2$  (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada FuramaXclusive Resort and Villas Ubud.

Pengujian hipotesis kedua memiliki hasil uji statistik t hitung 5,939 lebih dari t tabel 1,662 dengan tingkat probabilitas (sig.) t variabel promosi =  $0,000 < \alpha/2$  (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) pada FuramaXclusive Resort and Villas Ubud.

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 1 pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada FuramaXclusive Resort and Villas Ubud sebesar 46,0% sedangkan sisanya 54,0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Standardized Coefficients Beta

Hasil menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients beta* untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,203, dan variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,550. Ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada FuramaXclusive Resort and Villas Ubud, karena memiliki nilai *standardized coefficients beta* yang lebih besar.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hasil analisis dan semua pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada FuramaXclusive Resort and Villas Ubud. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan kompensasi, maka Kinerja karyawan akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada FuramaXclusive Resort and Villas Ubud. Hal ini berarti semakin baik dan kondusif Lingkungan kerja, maka Kinerja karyawan akan meningkat.
3. Besarnya pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada FuramaXclusive Resort and Villas Ubud sebesar 46,0% sedangkan sisanya 54,0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin, kepemimpinan, dan motivasi.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients beta* untuk variabel Kompensasi sebesar 0,203, dan variabel Lingkungan kerja sebesar 0,550. Ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan pada FuramaXclusive Resort and Villas Ubud.

### Saran

Berdasarkan semua pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. FuramaXclusive Resort and Villas Ubud diharapkan selalu memperhatikan gaji, insentif, asuransi, dan upah karena berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
2. FuramaXclusive Resort and Villas Ubud diharapkan selalu memperhatikan lingkungan kerja yang terdiri penerangan, suhu udara, penggunaan warna, ruang gerak, suara bising, kebersihan, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan karena berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di FuramaXclusive Resort and Villas Ubud.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait, agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, Arfan & Ida Bagus Teddy Prianthara. 2008. *Sistem Akuntansi. Perhotelan Graha Ilmu*. A. S., Rosa dan Shalahudin, M. 2013.
- Ilyas, Yaslis, 2018. *“kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian”*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Pandi, Afandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Prayogo, Rangga Restu. 2018. *Perkembangan pariwisata dalam Prespektif Pemasaran*, Jakarta: Bitread Publisng PT. Lontar Digital Asia.
- Regina, Aditya Reza. 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa PerkasaBanjarnegara*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44- 53.
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta