

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DI HOTEL ANEKA LOVINA VILLAS & SPA

I Gusti Ayu Idayani¹, Luh Kartika Ningsih²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja, Bali, Indonesia

*Corresponding author: ayuidayani24@gmail.com

Abstrak: Hasil penelitian ini diperoleh hasil konstanta sebesar 4,637 koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,722, koefisien variabel lingkungan kerja 0,349, dan koefisien variabel karakteristik individu sebesar 0,269. Sementara dari hasil uji model diperoleh hasil uji-t variabel komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 dan variabel karakteristik individu dengan nilai signifikansi sebesar 0,034, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil uji model simultan yang memperoleh nilai uji F dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga disimpulkan variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: komitmen organisasi; lingkungan kerja; karakteristik individu; kinerja karyawan

Abstract: The results of this study, the constant results were 4.637, the organizational commitment variable coefficient was 0.722, the work environment variable coefficient was 0.349, and the individual characteristic variable coefficient was 0.269. Meanwhile, from the model test results, the t-test results of the organizational commitment variable with a significance value of 0.000, the work environment variable with a significance value of 0.044 and the individual characteristics variable with a significance value of 0.034, so it can be concluded that the variable organizational commitment, work environment and individual characteristics positive and significant effect partially on employee performance. Similarly, the simultaneous model test results obtained the F test value with a significance level of 0.000, so it can be concluded that the variables of organizational commitment, work environment and individual characteristics simultaneously affect employee performance variables.

Keywords: organizational commitment; work environment; individual characteristics; employee performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi guna untuk pengembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan penting dalam menentukan pencapaian yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dalam hal ini perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kinerja.

Menurut (Mangkunegara, 2011) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, dibutuhkan komitmen organisasi yang tinggi pada setiap karyawan di suatu organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Robbins dan Judge dalam (Puspitawati & Riana, 2014). Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Pernyataan di atas didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Taurisa, C.M & Ratnawati, 2019) hasil perhitungan analisis faktor konfirmatori diketahui bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain semakin meningkat komitmen organisasi maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Selain komitmen organisasi, lingkungan kerja juga salah satu faktor untuk menciptakan kinerja yang tinggi. Menurut (Josephine, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kegiatan di dalam perusahaan. Ketidaksiuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, hal tersebut dapat membuat para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efisien. Pernyataan tersebut didukung dari penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Cavorina, 2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu juga memiliki peran penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Menurut (Hajati et al., 2018) karakteristik individu merupakan karatek seorang individu yang mempuntai sifat khas sesuai perwatakan tertentu. Pernyataan tersebut didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Cavorina, 2017), hasil dari metode regresi berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pada

variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, yang artinya kinerja karyawan ditentukan oleh karakteristik individu karyawan.

Semua perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan yang dimiliki oleh perusahaan bisa tercapai. Begitupula halnya dengan Hotel Aneka Lovina Villas & SPA merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pariwisata. Dalam hal ini Hotel Aneka Lovina Villas & SPA memiliki sebuah tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan mampu bersaing dalam sektor pariwisata serta memperoleh laba yang maksimal, untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan perhatian pemimpin terhadap kinerja karyawannya dimasing-masing departemen, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Komitmen organisasi di Hotel Aneka Lovina Villas & SPA mengalami penurunan, dilihat dari meningkatnya jumlah karyawan yang selesai, kondisi ini berdampak pada kinerja karyawan. Lain halnya dengan lingkungan kerja di Hotel Aneka Lovina Villas & SPA sudah mendukung dari aktivitas kerja karyawan namun kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan ini dapat dilihat dari penurunan jumlah penjualan atau pendapatan hotel yang dominan mengalami penurunan. Penurunan kinerja ini juga bisa diakibatkan oleh karakteristik individu yang dimiliki oleh setiap karyawan di Hotel Aneka Lovina Villas & SPA.

Dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawan Hotel Aneka Lovina Villas & SPA dapat ditampilkan dalam bentuk tabel di bawah ini tentang perbandingan volume penjualan dua tahun terakhir dapat dijelaskan bahwa perkembangan volume penjualan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 dimana ditahun 2017 penjualan/ pendapatan yang diperoleh mencapai Rp. 705.270.981.00 sedangkan ditahun 2018 penjualan/pendapatan yang diperoleh mencapai Rp. 718.151.986.00. Jika dibandingkan dengan tahun 2017, pada tahun 2018 penjualan/ pendapatan yang diperoleh oleh Hotel Aneka Lovina Villas & SPA mengalami peningkatan sebesar 1.83 %. Tetapi jika dilihat dari persentasenya penjualan/ pendapatan Hotel Aneka Lovina Villas & SPA dari tahun 2017-2018 mengalami penurunan, karena dalam tabel diatas sudah terlihat bahwa persentase yang diperoleh dominan menurun, terlebih lagi ada penurunan sebesar 26.97 %. Perubahan nilai penjualan yang tidak stabil tergambar pada tabel tersebut. Hal ini dapat menggambarkan kinerja karyawan pada Hotel Aneka Lovina Villas & SPA saat ini mengalami penurunan. Penurunan kinerja yang terjadi dipicu oleh kurangnya komitmen organisasi dari karyawan karena banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Selain komitmen organisasi yang kurang dari karyawan, lingkungan kerja dan karakteristik individu dari setiap karyawan juga menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan pada Hotel Aneka Lovina Villas & SPA.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Aneka Lovina Villas & SPA yang beralamat di Jln. Raya Kalibukbuk Lovina Beach, North Bali, Bali-Indonesia, dalam penelitian menggunakan populasi dan sampel yang berjumlah 76 orang terdiri dari *Accounting* yang mana karyawannya berjumlah 9 orang. Kedua *Front Office* terdiri dari 8 karyawan. Ketiga *Housekeeping* dengan jumlah karyawan sebanyak 18 orang. Keempat *Engineering & Pool* jumlah karyawan sebanyak 8 orang. Kelima *F&B Service* jumlah karyawan sebanyak 12 orang. Keenam *F&B Product* jumlah karyawan sebanyak 12 orang. Ketujuh *Security* jumlah karyawan sebanyak 6 orang dan terakhir SPA jumlah karyawan sebanyak 3 orang, kemudian teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner dengan menggunakan tipe skala interval dan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Uji Asumsi Klasik, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Uji T (T-Test), Analisis Uji F (F-Test) dan Analisis Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Hasil pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,3 sebagai syarat valid. Berdasarkan angka *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid digunakan.

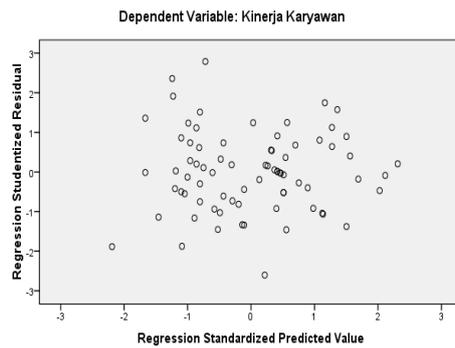
Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sebagai syarat reliabel. Berdasarkan *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa semua instrumen mempunyai koefisien lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

Hasil perhitungan analisis regresi dengan program SPSS terkait dengan variabel yang diteliti yaitu Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Di Hotel Aneka Lovina Villas & SPA sebagai berikut :

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

$$Y = 4,637 + 0,722 X_1 + 0,349 X_2 + 0,269 X_3 + 5,902$$

Hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-Tailed) memiliki nilai sebesar 0,903 dimana nilai ini lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sudah berdistribusi normal.



Gambar 1
Grafik Scatterplot
Sumber : Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Grafik *scatterplot* yang disajikan di atas dapat diketahui bahwa, penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah *heterokedastisitas*.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen	0,695	1,438
Organisasi		
1 Lingkungan Kerja	0,799	1,252
Karakteristik Individu	0,762	1,312

Sumber: Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian Hasil Uji Multikolonieritas yang disajikan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai *VIF* dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat *multikolonieritas*.

Tabel 2
Hasil Uji T-Test

Model	T	Sig.
1 (Constant)	0,911	0,365
Komitmen	3,665	0,000
Organisasi		
Lingkungan Kerja	2,046	0,044
Karakteristik Individu	2,155	0,034

Sumber: Hasil Analisis Regresi

Hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung nilai constant sebesar 0,911, untuk variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 3,665, kemudian besarnya nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 2,046 dan besarnya nilai t-hitung untuk variabel Karakteristik Individu adalah sebesar 2,155.

Hasil perhitungan di atas maka didapat F-hitung > F-tabel, dengan nilai F-hitung sebesar 17,678 dan tingkat signifikan 0,00 ini menandakan bahwa Peningkatan Kinerja Karyawan mempengaruhi Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Di Hotel Aneka Lovina Villas & SPA.

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai angka *Adjusted R Square* sebesar 0,400 atau (40%). Ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 40% sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Aneka Lovina Villas & SPA.

Hasil di atas maka dapat dipaparkan bahwa komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Aneka Lovina Villas & SPA berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dapat dilihat dari pengujian parsial (Uji-t) di mana nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (X1) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berakibat pada penolakan terhadap H0 dan H1 yang diterima. Selain itu Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) memperoleh hasil sebesar 0,722; artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,722. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan "Semakin meningkat komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan Hotel Aneka Lovina Villas & SPA" dapat diuji kebenarannya (hipotesis diterima).

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat berjalan dengan baik dan berhasil apabila hubungan antara karyawan dan organisasi bersatu dalam kesatuan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas. Komitmen organisasi yang baik/tinggi akan berdampak pula pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Putranti dkk (2018) yang menunjukkan nilai Signifikan variabel komitmen organisasi adalah $0,00 < 0,05$, hal ini

memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Aneka Lovina Villas & SPA.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Aneka Lovina Villas & SPA. Hal ini terlihat pada uji parsial (Uji-t) yang memperoleh hasil nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X2) = 0,044 lebih kecil dari 0,05, hal ini lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu, Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh hasil sebesar 0,349; artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,349. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan "Semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin baik Kinerja Karyawan Hotel Aneka Lovina Villas & SPA" dapat diuji kebenarannya (hipotesis diterima).

Sesuai dengan teori (Hendri, 2012), menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung pada pekerjaan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap panca indra karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Idayani & Ningsih, 2021) yang berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel X2 yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Artinya, setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,307 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal yang sama juga dihasilkan dari penelitian yang dilakukan oleh (Moulana et al., 2017) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y). karena memiliki nilai probabilitas (0,000) < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

3. Pengaruh Karakteristik Individu (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Aneka Lovina Villas & SPA.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Aneka Lovina Villas & SPA. Hal ini dapat terlihat pada uji parsial (Uji-t) yang memperoleh hasil bahwa Nilai signifikansi untuk variabel karakteristik individu (X3) = 0,034 lebih kecil dari 0,05,

berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan. Selain itu, koefisien regresi variabel karakteristik individu (X3) memperoleh hasil sebesar 0,269; artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan karakteristik individu mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,269. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan "Semakin meningkat Karakteristik Individu maka semakin baik kinerja karyawan Hotel Aneka Lovina Villas & SPA" dapat diuji kebenarannya (hipotesis diterima).

Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh (Ananda, 2018) memperoleh hasil penelitian bahwa karakteristik individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,006 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya adalah H4 diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Begitupula sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handayati, 2016) memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2.935 + 0.683X$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aneka Lovina Villas & SPA. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan semakin meningkat komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan Hotel Aneka Lovina Villas & SPA diterima.
- 2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aneka Lovina Villas & SPA. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan Hotel Aneka Lovina Villas & SPA diterima.
- 3) Variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aneka Lovina Villas & SPA. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan semakin meningkat karakteristik individu maka semakin baik kinerja karyawan Hotel Aneka Lovina Villas & SPA diterima.

SARAN

Adapun saran yang diusulkan sebagai berikut:

1) Pihak Hotel Aneka Lovina

Dalam penelitian ini komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu, dalam memaksimalkan kinerja karyawan Hotel Aneka Lovina Villas & SPA, peneliti dapat memberikan saran kepada pihak Hotel Aneka Lovina Villas & SPA yaitu perlunya penguatan komitmen organisasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan dari sisi kepedulian terhadap perusahaan dengan sikap pengorbanan dan kesediaan untuk tetap berada pada perusahaan/organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberi kebebasan kepada karyawan dalam bekerja dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memperoleh atau mencapai hasil kerja yang baik dan berprestasi. Sehingga bila karyawan bisa mempertahankan komitmen organisasi yang baik maka hal tersebut akan memicu meningkatnya kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain komitmen organisasi perlu juga memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, karena lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan maka memicu meningkatnya kinerja karyawan. Jadi sudah seharusnya pihak perusahaan memberikan fasilitas yang terbaik kepada karyawannya agar setiap karyawan mampu memberikan kinerja yang maksimal dan kedepannya tujuan perusahaan bisa tercapai sepenuhnya. Begitupula halnya dengan karakteristik individu juga perlu diperhatikan bagi pihak perusahaan, karena setiap karyawan memiliki karakternya masing-masing. Jadi pihak perusahaan sudah seharusnya mengerti dan bisa mempelajari karakteristik individu dari masing-masing karyawannya agar kedepannya tidak ada perselisihan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan jika hal itu terjadi pihak pimpinan perusahaan sudah tahu bagaimana memecahkan masalah perselisihan antar karyawan tersebut. Sehingga kedepannya setiap karyawan bisa lebih memahami dan menghargai satu sama lain serta bisa lebih meningkatkan kinerjanya masing-masing guna tercapainya tujuan perusahaan.

2) Penelitian Berikutnya

Bagi peneliti lain atau mahasiswa lain yang ingin meneliti masalah peningkatan kinerja karyawan ditinjau dari komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu dipenelitian selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dan mempertimbangkan variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, persepsi karyawan, kompensasi, semangat kerja, pengembangan karir, pemberdayaan karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh narasumber yang telah membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu menyelesaikan tulisan ini.

REFERENSI

- Ananda, S. S. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)*. Universitas Brawijaya.
- Hajati, D. I., Artiningsih, D. W., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1-10.
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Akuntansi*, 1(2), 14-Halaman.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1-16.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek bi metal manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337-347.
- Idayani, I. G. A., & Ningsih, L. K. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Individu Di Hotel Aneka Lovina Villas & Spa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 134-145.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang)*. Brawijaya University.

Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.

Taurisa, C.M & Ratnawati, I. 2012. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.