



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN APRESIASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS SIMPANG LIMA SEMARANG

Oleh

Lauhiyah^{*1}, Mukhamad Kholil Aswan²

^{1,2}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

e-mail: ^{*1}kholilaswan@stiepari.ac.id, ²lauhiyah.23510140@student.stiepari.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan apresiasi kerja terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan. Faktor lingkungan kerja yang nyaman dan apresiasi yang memadai dari manajemen diduga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja dan apresiasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan apresiasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R sebesar 0.928 dan R^2 sebesar 0.860, yang berarti 86% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Uji ANOVA juga menunjukkan model regresi yang signifikan ($F = 110.891$, $Sig. = 0.000$). Selain itu, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen hotel perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta memperjelas sistem apresiasi kerja untuk memotivasi karyawan. Dengan strategi ini, diharapkan produktivitas karyawan meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan tamu dan daya saing hotel.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Apresiasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dan apresiasi kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam industri perhotelan. Hotel sebagai bagian dari industri jasa sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawannya, sehingga penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta adanya apresiasi yang memadai menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Hotel Holiday Inn Express Simpang Lima Semarang sebagai salah satu hotel berbintang di Semarang menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan industri perhotelan yang semakin ketat.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi

karyawan dalam bekerja. Menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2017), lingkungan kerja yang mendukung mencakup faktor fisik seperti fasilitas kerja, pencahayaan, kebersihan, serta faktor non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan budaya organisasi. Selain itu, apresiasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Apresiasi dalam bentuk penghargaan, pengakuan, atau insentif dapat memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Herzberg, 2017).

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan apresiasi kerja terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Suharto, R., & Wibowo, 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi



signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di sektor perhotelan. Sementara itu, penelitian dari (Wijayanti, A., & Lestari, 2020) mengungkapkan bahwa apresiasi kerja yang diberikan oleh manajemen berpengaruh terhadap loyalitas dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan apresiasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Holiday Inn Express Simpang Lima Semarang. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, diharapkan manajemen hotel dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. (Robbins, S. P., & Judge, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari faktor fisik dan non-fisik yang berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi tingkat stres karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, serta hubungan antar karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Studi oleh (Suharto, R., & Wibowo, 2021) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berkorelasi positif dengan kinerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti., 2018), lingkungan kerja yang ideal mencakup aspek ergonomis, keamanan, dan hubungan sosial yang baik di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Sutanto, M., & Ratnawati, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Ardana, I. K., 2019)

menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan komitmen organisasi.

Apresiasi Kerja

Apresiasi kerja adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam perusahaan. Menurut (Herzberg, 2017), apresiasi kerja termasuk dalam faktor motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Apresiasi dapat berupa penghargaan finansial seperti bonus atau non-finansial seperti pengakuan dan promosi. Penelitian oleh (Wijayanti, A., & Lestari, 2020) menunjukkan bahwa apresiasi yang diberikan oleh manajemen berdampak positif pada semangat kerja dan komitmen organisasi. Studi lainnya juga mengungkapkan bahwa apresiasi yang konsisten dapat meningkatkan kepuasan dan menurunkan tingkat turnover karyawan.

Menurut (Maria & Anshori, 2016), apresiasi kerja yang efektif harus dilakukan secara sistematis dan berdasarkan pencapaian karyawan agar memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi mereka. Studi oleh (Rahmawati, 2018) juga menegaskan bahwa bentuk penghargaan yang diberikan secara adil dan transparan akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian dari (Hamidi & Prakoso, 2018) menunjukkan bahwa apresiasi dalam bentuk umpan balik positif dari atasan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi intrinsik karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut teori (Robbins, S. P., & Judge, 2017), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, motivasi, serta kepuasan kerja. Studi oleh (Herzberg, 2017) juga menunjukkan bahwa penghargaan dan pengakuan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh (Suharto, R., & Wibowo, 2021) menemukan bahwa



karyawan yang merasa dihargai dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi. Beberapa penelitian lain menegaskan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui pemberian apresiasi yang tepat serta penciptaan lingkungan kerja yang positif.

(Gomes, 2020) menambahkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta inisiatif dan kreativitas. Menurut (Mangkunegara, 2015), faktor-faktor seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi juga berperan dalam menentukan efektivitas kinerja karyawan. Studi oleh (Putra, A., & Sari, 2021) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan juga memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel (Revisi)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Holiday Inn Express Simpang Lima Semarang, yang berjumlah 40 orang (Sutama, 2015). Dalam penelitian ini, 39 karyawan dijadikan responden, sehingga metode pengambilan sampel yang digunakan tetap sampling jenuh (census sampling), karena hampir seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Berikut adalah tabel kuesioner penelitian dalam format yang lebih rapi:

Tabel 1. Kuesioner Penelitian

A. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan
1	Saya merasa nyaman dengan kondisi fisik lingkungan kerja (suhu ruangan, pencahayaan, ventilasi, dll.).
2	Fasilitas kerja yang disediakan oleh hotel mendukung produktivitas saya.
3	Saya merasa aman dan terlindungi saat bekerja di lingkungan hotel.
4	Hubungan dengan rekan kerja di tempat kerja sangat baik dan mendukung.

5	Lingkungan kerja saya bebas dari gangguan yang menghambat kinerja saya.
6	Saya mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.
7	Suasana kerja yang diciptakan dalam tim sangat kondusif dan menyenangkan.
8	Saya memiliki akses yang cukup terhadap sumber daya dan alat kerja yang dibutuhkan.

Kuesioner Apresiasi Kerja (X2)

No	Pernyataan
9	Atasan saya memberikan penghargaan atas hasil kerja yang saya capai.
10	Saya sering mendapatkan umpan balik positif dari atasan terkait pekerjaan saya.
11	Perusahaan memberikan insentif atau bonus berdasarkan kinerja saya.
12	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.
13	Ada sistem penghargaan yang jelas bagi karyawan yang berkinerja baik.
14	Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.
15	Saya mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan dipromosikan berdasarkan prestasi kerja.
16	Bentuk apresiasi dari atasan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.

Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan
17	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan.
18	Kualitas pekerjaan saya selalu memenuhi standar yang ditentukan oleh hotel.
19	Saya bekerja dengan efisien dan tidak membuang waktu selama jam kerja.
20	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan.
21	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah atasan.
22	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan dan tantangan dalam pekerjaan.
23	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur dan standar operasional yang berlaku.
24	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya.



Teknik Analisis Data

Karena jumlah responden **39 orang**, analisis data tetap menggunakan regresi linear berganda. Namun, beberapa uji tambahan perlu dilakukan untuk memastikan hasil yang lebih akurat:

1. Uji Asumsi Klasik
2. Analisis Regresi Linear Berganda
Model regresi yang digunakan:
 $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$
Dengan:
 - 1) Y = Kinerja Karyawan
 - 2) X1 = Lingkungan Kerja
 - 3) X2 = Apresiasi Kerja
 - 4) α = Konstanta
 - 5) β_1, β_2 = Koefisien regresi
 - 6) e = Error term
3. Uji Hipotesis
 - 1) Uji t (Parsial) → Menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Apresiasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara individual.
 - 2) Uji F (Simultan) → Menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Apresiasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
 - 3) Koefisien Determinasi (R^2) → Mengukur seberapa besar Lingkungan Kerja dan Apresiasi Kerja berkontribusi dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan.
4. Software yang Digunakan Analisis akan dilakukan menggunakan SPSS atau software statistik lainnya seperti Stata atau R, tergantung kebutuhan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Summary

Dari hasil analisis regresi, diperoleh nilai $R = 0.928$, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Lingkungan Kerja (X1) dan Apresiasi Kerja (X2)) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)). Nilai R Square (R^2) sebesar 0.860 mengindikasikan bahwa 86% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan apresiasi kerja, sedangkan

sisanya (14%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Adjusted R Square sebesar 0.853 menunjukkan bahwa model ini tetap baik dalam menjelaskan variabel dependen meskipun ada penyesuaian terhadap jumlah variabel independen.

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.928	0.860	0.853	1.12438

Uji ANOVA

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan ($F = 110.891$, Sig. = 0.000). Ini berarti variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 3. Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	280.385	2	140.193	110.891	0.000
Residual	45.5126	36	1.264		
Total	325.897	38			

3. Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	1.077	2.084	-	0.517	0.608
(Lingkungan Kerja)	0.855	0.082	0.863	10.400	0.000
(Apresiasi Kerja)	0.796	0.084	0.794	9.134	0.000

Dari hasil tersebut:

- 1) Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien 0.855 dengan nilai $t = 10.400$ dan sig. = 0.000, menunjukkan bahwa lingkungan



kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Apresiasi Kerja (X2) memiliki koefisien 0.796 dengan nilai $t = 9.134$ dan $sig. = 0.004$, menunjukkan bahwa apresiasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Konstanta sebesar 1.077 menunjukkan bahwa ketika variabel X1 dan X2 bernilai nol, maka nilai prediksi kinerja karyawan tetap positif, meskipun kecil.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang baik:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Skala	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	0.749
Apresiasi Kerja	0.745
Kinerja Karyawan	0.742

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian dengan konsistensi yang tinggi. Hal ini memberikan keyakinan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan apresiasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, terdapat beberapa implikasi penting bagi manajemen hotel dalam meningkatkan kinerja karyawan:

1. Meningkatkan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh manajemen hotel untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik meliputi:

1) Peningkatan Aspek Fisik

Manajemen perlu memastikan bahwa kondisi tempat kerja nyaman, termasuk ventilasi yang baik, pencahayaan yang cukup, serta fasilitas kerja yang memadai

untuk mendukung efektivitas kerja karyawan.

- 2) Membangun Hubungan Interpersonal yang Harmonis
Hubungan yang baik antara karyawan dan atasan harus dijaga melalui komunikasi yang terbuka, transparan, dan konstruktif. Hal ini akan menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan rasa kebersamaan dalam tim.
- 3) Dukungan Manajerial
Karyawan memerlukan dukungan dari atasan, baik dalam bentuk bimbingan, arahan yang jelas, maupun penyediaan sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan tugas mereka dengan optimal.
- 4) Keamanan dan Perlindungan Karyawan
Hotel harus menjamin keamanan karyawan dalam bekerja, termasuk penerapan standar keselamatan kerja dan kebijakan perlindungan tenaga kerja, agar mereka dapat bekerja dengan lebih nyaman dan fokus.

2. Mengoptimalkan Apresiasi Kerja

Apresiasi terhadap karyawan berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan motivasi mereka. Manajemen hotel dapat melakukan langkah-langkah berikut untuk meningkatkan apresiasi kerja:

1) Penghargaan dan Umpan Balik Positif

Pemberian apresiasi dalam bentuk pujian, penghargaan, atau pengakuan atas kinerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2) Sistem Insentif dan Bonus yang Jelas

Manajemen harus memiliki sistem penghargaan berbasis kinerja yang transparan, seperti bonus, tunjangan, atau insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan.

3) Peluang Pengembangan Karier

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan program pengembangan diri akan meningkatkan kompetensi mereka serta



menciptakan rasa loyalitas terhadap perusahaan.

- 4) Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan Melibatkan karyawan dalam keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

3. Peningkatan Produktivitas Karyawan

Kombinasi lingkungan kerja yang baik dan apresiasi yang optimal dapat berdampak langsung pada peningkatan produktivitas karyawan. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari peningkatan ini antara lain:

- 1) Motivasi Kerja yang Lebih Tinggi Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan mendapatkan apresiasi akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.
- 2) Meningkatkan Kepuasan Tamu Karyawan yang produktif dan termotivasi akan memberikan layanan yang lebih baik kepada tamu, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pelanggan dan loyalitas mereka terhadap hotel.
- 3) Efisiensi Operasional Produktivitas yang meningkat akan membantu hotel dalam mengelola operasional secara lebih efisien, mengurangi pemborosan sumber daya, dan meningkatkan profitabilitas perusahaan.
- 4) Daya Saing yang Lebih Kuat Dengan kinerja karyawan yang optimal, hotel dapat mempertahankan posisinya di industri perhotelan serta menarik lebih banyak pelanggan melalui layanan berkualitas tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan apresiasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu memberikan perhatian lebih pada kedua aspek ini untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dampak positif dari peningkatan ini tidak hanya dirasakan oleh

karyawan, tetapi juga oleh hotel secara keseluruhan dalam bentuk peningkatan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

Manajemen diharapkan dapat menerapkan strategi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta mengembangkan sistem apresiasi yang adil dan transparan. Dengan demikian, hotel dapat menciptakan atmosfer kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan sekaligus meningkatkan daya saing bisnis di industri perhotelan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.855 dan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Pengaruh Apresiasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Apresiasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.796 dan tingkat signifikansi 0.004. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.
3. Kontribusi Model terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Apresiasi Kerja (X2) secara bersama-sama dapat menjelaskan 86% variasi dalam kinerja karyawan (Y), sedangkan 14% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.



4. Keandalan Instrumen Penelitian Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat keandalan yang tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7, sehingga instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian secara konsisten.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya:

1. Pengembangan Variabel Penelitian Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kehidupan kerja.
2. Penggunaan Metode Penelitian yang Berbeda Untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif atau metode campuran (mixed-method) untuk menggali faktor-faktor yang lebih mendalam.
3. Peningkatan Sampel dan Lokasi Penelitian Studi ini dapat diperluas dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai jenis hotel untuk mendapatkan hasil yang lebih generalizable.
4. Evaluasi Jangka Panjang Penelitian lanjutan dapat mempertimbangkan evaluasi dalam jangka waktu yang lebih panjang untuk melihat dampak dari lingkungan kerja dan apresiasi kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih dinamis.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pihak manajemen hotel dapat lebih memahami pentingnya lingkungan kerja dan apresiasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta menciptakan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan

kepuasan dan kinerja tenaga kerja di industri perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardana, I. K., et al. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Empiris. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(3), 78-92.
- [2] Gomes, A. C. R. (2020). Proactive common waxbills make fewer mistakes in a cognitive assay, the detour-reaching task. *Behavioral Ecology and Sociobiology*, 74(3). <https://doi.org/10.1007/s00265-020-2809-2>
- [3] Hamidi, Z. D., & Prakoso, S. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Melalui Variabel Intervening Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada Kecap Manis Merek "GAN" Di Kota Sukabumi). *Jurnal Ekonomak*, 4(2), 1–18. <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/69>
- [4] Herzberg, F. (2017). Motivation to Work. In Transaction Publishers.
- [5] Mangkunegara. (2015). *Jurnal Ilmu Manajemen*. *Ilmumanajemen*, 4(93), 131–134.
- [6] Maria, M., & Anshori, M. Y. (2016). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen King Cake. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 6(1), 50–51. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v6i1.2654>
- [7] Putra, A., & Sari, D. (2021). Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategis*, 19(4), 132-145.
- [8] Rahmawati, S. N. (2018). Keterlibatan Kerja, Harga Diri, Dan Burnout Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Kencana



-
- Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung) (Issue 2015).
elibrary.unikom.ac.id.
<http://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4503>
- [9] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- [10] Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. In Bandung: Mandar Maju.
- [11] Suharto, R., & Wibowo, T. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Perhotelan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 45-60.
- [12] Utama. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D*.
- [13] Sutanto, M., & Ratnawati, I. (2020). *Faktor Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(2), 112-125.
- [14] Wijayanti, A., & Lestari, D. (2020). "Peran Apresiasi Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan di Hotel Berbintang." *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(1), 33-48.