

Pengaruh Lingkungan Kerja, *Communication Pattern* Dan Kerjasama Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bali Taman Beach Resort & Spa

Putu Eka Nopiyani¹, Putu Suci Ayu Tulasiani Dewi²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kerja sama, gaya komunikasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Bali Taman Beach Resort & Spa. Sebanyak 32 karyawan Bali Taman Beach Resort & Spa menjadi populasi dalam penelitian ini. Dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0 for Windows, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit), dan Uji Hipotesis.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kerjasama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Taman Beach Resort & Spa, pola komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Taman Beach Resort & Spa, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Communication Pattern, Kerjasama dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain how cooperation, communication styles, and work environments affect employee performance at Bali Taman Beach Resort & Spa. The 32 employees of Bali Taman Beach Resort & Spa made up the study's population. Using the SPSS Version 21.0 program for Windows, the data analysis methods employed in this study were Multiple Linear Regression Analysis, Classical Assumption Test, Model Feasibility Test (Goodness of Fit), and Hypothesis Test.

The study's findings show that cooperation has a positive and significant impact on the performance of Bali Taman Beach employees Resorts & Spa, communication patterns have a positive and significant influence on the performance of Bali Taman Beach employees Resorts & Spa, and the work environment has a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Communication Pattern, Cooperation and Performance Employee.*

PENDAHULUAN

Hasil dari upaya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif secara langsung berkaitan dengan sumber daya manusia yang kuat, yaitu para eksekutif di tingkat individu, hierarki, dan kelompok kerja. Eksekusi yang baik dari perwakilan tidak terjadi tanpa bantuan pihak lain, melainkan melalui sebuah siklus dan diharapkan menjadi penilaian yang maju. Para pejabat tentunya ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, apabila unsur-unsur tersebut didukung oleh kondisi ruang kerja yang baik maka akan tercapai hasil yang baik, ketika individu dapat melakukan

pekerjaannya dengan baik, dan didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, sehat, terlindungi. dan menyenangkan. memberi energi pada efisiensi organisasi, sehingga pencapaian tujuan yayasan menjadi lebih menarik. Pameran seorang individu diharapkan menjadi bagus jika hasil karyanya mampu melampaui pekerjaan atau target yang telah ditetapkan. Tidak perlu dikatakan lagi bahwa para pejabat ingin melakukan pekerjaan mereka secara efisien. Ketika orang dapat melakukan tugas mereka secara efisien dan dikelilingi oleh lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan, maka hasil yang menguntungkan akan tercapai. Meningkatkan efektivitas organisasi agar tujuan yayasan tampak lebih mudah dicapai. Desain korespondensi adalah desain hubungan yang disatukan dengan menggunakan sejumlah komponen yang saling melengkapi dan terkait. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran umum tentang interaksi korespondensi yang terjadi.

Penempatan perwakilan dan kerja sama sangat terkait karena semakin erat hubungan perwakilan, mereka akan semakin alami dan kooperatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga akan merasa lebih nyaman karena dapat bekerja dengan orang-orang yang kini berada dalam satu kelompok.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada Bali Taman Beach Resort & Spa Tahun 2019-2022

No	Unsur Penilaian	2019		2021		2022	
		Ket	Kriteria	Ket	Kriteria	Ket	Kriteria
1.	Tanggung jawab	Baik	101%-110%	Cukup	91%-100%	Cukup	91%-100%
2.	Kualitas kerja	Baik	101%-110%	Cukup	91%-100%	Cukup	91%-100%
3.	Kuantitas kerja	Cukup	91%-100%	Cukup	91%-100%	Cukup	91%-100%
4.	Disiplin waktu	Baik	101%-110%	Cukup	91%-100%	Cukup	91%-100%
5.	Prilaku	Baik	101%-110%	Baik	101%-110%	Baik	101%-110%
6.	Inisiatif	Baik	101%-110%	Baik	101%-110%	Baik	101%-110%
7.	Kerjasama team	Baik	101%-110%	Cukup	91%-100%	Baik	101%-110%

Sumber: Bali Taman Beach Resort & Spa 2023

Dari tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan yang terjadi selama 3 tahun terakhir masih cukup rendah. Bisa dilihat tiap tahun masih banyak kinerja karyawan yang menurun. Pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel bahwa tanggung jawab dilihat baik atas peran yang dimiliki karyawan sebab sudah dapat menjalankan kewajiban yang diberikan pada waktu bekerja. Tahun 2020 tidak adanya kegiatam kerja pada hotel Bali Taman Beach Resort & Spa dikarenakan pandemi corona melanda pada tahun tersebut sehingga kegiatan kerja tidak dapat berjalan baik, Namun pada tahun 2021 & 2022 tanggung jawab dilihat menurun karna masih ada karyawan yang lalai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan atasannya, Selanjutnya kualitas kerja pada tahun 2019 dinilai baik sebab keterampilan dan tingkat kompetensi karyawan sudah memenuhi standar yang ditentukan oleh hotel, Sedangkan pada tahun 2021 & 2022 kualitas dikatakan menurun dikarnakan keterampilan dan tingkat kompetensi karyawan pada hotel masih kurang baik. Selanjutnya kuantitas kerja pada tiga tahun terakhir dari 2019, 2021 & 2022 tidak ada perubahan tetap dinilai cukup karna kurun waktu yang diberikan pihak hotel untuk mencapai target penyelesaian kerja yang diberikan tidak sesuai masih ada pekerjaan yang belum dapat terselesaikan.

Sementara disiplin waktu pada tahun 2019 dinilai baik, namun pada tahun 2021 dan 2022 dinilai cukup, hal ini terlihat dari fokusnya terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh pihak penginapan. Misalnya, pihak penginapan telah menetapkan jam kerja dari jam 8 pagi sampai jam 5 sore, sehingga perwakilan harus hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang sesuai. Perilaku selama tiga tahun terakhir dipandang sangat baik karena hotel menempatkan nilai tinggi pada perilaku; bahkan karyawan yang memenuhi target kinerja mungkin tidak akan berhasil jika berperilaku buruk. Inisiatif

karyawan selama tiga tahun terakhir juga dipandang baik oleh sebagian besar perusahaan, yang menghargai inisiatif dalam tenaga kerja mereka. Akibatnya, meskipun mereka mampu menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif, tidak sedikit karyawan yang tidak mampu memosisikan diri ketika diminta untuk bekerja dalam tim. Pada tahun 2019 kerja sama tim dinilai baik, dan pada tahun 2021 dinyatakan masih cukup. Karena dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, maka sangat penting untuk menindaklanjuti tinjauan kinerja ini.

Rumusan Masalah

- a. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bali Taman Beach Resort & Spa?
- b. Apakah Communication pattern berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bali Taman Beach Resort & Spa?
- c. Apakah Kerjasama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bali Taman Beach Resort & Spa?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bali Taman Beach Resort & Spa
- b. Untuk mengetahui pengaruh Communication pattern terhadap kinerja karyawan di Bali Taman Beach Resort & Spa
- c. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama terhadap kinerja karyawan di Bali Taman Beach Resort & Spa

Lingkungan Kerja

Sesuai (Astuti dan Iverizkinawati, 2018) tempat kerja merupakan bagian yang vital ketika perwakilan melakukan latihan kerja. Lingkungan kerja adalah pengaturan di mana karyawan melakukan tugasnya. Pengaturan ini mempengaruhi karyawan ketika mereka melakukan tugas mereka dalam konteks menjalankan bisnis karena lingkungan kerja sangat penting bagi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka secara efektif dan efisien (Sembiring, 2020).

Communication Pattern

(Br Brahmana dkk., 2020) *communication pattern* merupakan model siklus korespondensi, dengan tujuan agar sedikit contoh keputusan dalam korespondensi akan muncul. Desain korespondensi adalah suatu pendekatan bekerja dalam korespondensi yang mencari cara paling ideal selama waktu yang dihabiskan untuk menyampaikan pesan oleh pemilik pesan kepada penerima pesan. Jadi masukan atau korespondensi akan muncul dari interaksi korespondensi yang dilakukannya.

Kerjasama

Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari kinerja individu, kerja sama merupakan suatu sistem penggabungan kerja kelompok yang didukung oleh berbagai pengetahuan, tujuan yang jelas, serta kepemimpinan dan komunikasi (Devi et al., 2022a). (Siregar et al., t.t.) mendefinisikan kerja sama sebagai suatu tindakan yang dijalankan dan diselesaikan oleh sebuah tim yang terdiri dari individu-individu yang tergabung dalam organisasi yang sama. Kolaborasi yang efektif menumbuhkan sinergi dari berbagai kekuatan individu untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja Karyawan

Menurut (Arifin, 2020) Eksekusi merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang telah dilakukan sehingga tercipta komitmen terhadap organisasi. Komitmen karyawan dapat menimbulkan dampak positif atau merugikan. Dampak eksekusi mempunyai dampak yang signifikan terhadap eksekusi otoritatif, khususnya asosiasi dunia usaha.

Menurut (Rivaldo, 2022) eksekusi adalah proses perilaku individu dalam menjalankan usahanya sehingga memunculkan suatu gagasan atau tujuan dalam mencapai tujuan yang diperjuangkannya.

Keterkaitan Antar Variabel

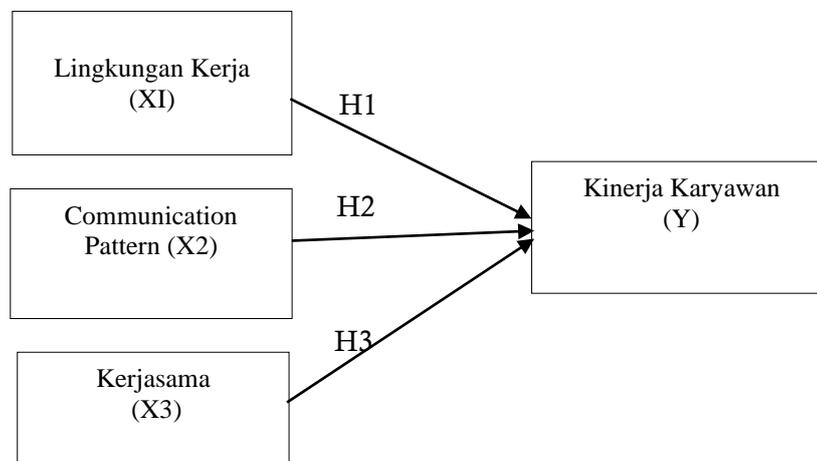
- a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sembiring, (2020) Tempat kerja adalah keadaan yang meliputi tenaga kerja pada saat buruh melaksanakan kewajibannya, yang mana keadaan tersebut mempengaruhi buruh dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk melakukan tugas-tugas organisasi. Astuti dan Iverizkinawati, (2018) tempat kerja merupakan bagian yang vital ketika perwakilan melakukan latihan kerja.

- b. Pengaruh *Communication Pattern* Terhadap Kinerja Karyawan
communication pattern yang dimiliki oleh para karyawan Bali Taman Beach Resort & Spa dalam bekerja sangat mempengaruhi hasil pekerjaannya, dengan communication pattern yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan memantu karyawan tersebut dalam menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada Hidayah & Utari, (2020).
- c. Kerjasama yang ada di lingkungan karyawan dalam bekerja berdampak secara langsung terhadap kinerja yang dihasilkannya, dengan kerjasama yang dilakukan oleh karyawan pada organisasi tempatnya bekerja akan dapat meningkatkan kemauan karyawan tersebut dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan Devi dkk., (2022).

Kerangka Berpikir

Eksekusi pada dasarnya berpusat pada masalah dalam sistem perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang diperoleh setelah selesainya pekerjaan. Eksekusi secara umum disinggung sebagai respons terhadap tercapainya atau kecewanya tujuan mendasar program kerja dan strategi yang telah dicanangkan. Kinerja sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja, *communication pattern* dan kerjasama hal tersebut tidak boleh terlepas karna menunjangnya kinerja karyawan menjadi lebih baik.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H₁ Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bali Taman Beach Resort & Spa.

H₂ *Communication pattern* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bali Taman Beach Resort & Spa.

H₃ Kerjasama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bali Taman Beach Resort & Spa.

Definisi Operasional

Definisi operasional variable meliputi pengertian variable yang sudah dijelaskan secara operasional dalam lingkup objek penelitian yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable eksogen (Lingkungan kerja), variable endogen (Kinerja karyawan)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Bali Taman Beach Resort & Spa, yang beralamat di Jalan Raya Seririt-Singaraja, Desa Tukadmungga. Dengan demikian adapun beberapa pertimbangan memilih tempat penelitian ini adalah jika dilihat dari Hotel Bali *Taman Beach Resort & Spa* masih

terdapat kinerja karyawan yang masih menurun, Lingkungan kerja yang masih dikatakan cukup pada suatu hotel, *Communication pattern* yang rendah pada setiap karyawan dan kerjasama yang masih rendah di setiap karyawannya.

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari item atau topik dengan atribut tertentu. Dengan demikian, semua 32 karyawan Bali Taman Beach Resort & Spa merupakan populasi penelitian ini. Sampel adalah representatif dari ukuran dan susunan populasi. Metode sampel penelitian ini adalah pendekatan sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2020). Lebih baik mengambil seluruh subjek jika kurang dari 100. Dengan demikian, 32 partisipan akan menjadi sampel yang digunakan. Dalam penelitian ini, metode kuesioner dan dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan data. Prosedur pengujian informasi yang digunakan adalah tampilan kondisi primer (SEM) berbasis fluktuasi atau SEM berbasis bagian, yang secara garis besar disebut Halfway Least Square (PLS) Visual varian 3.0. PLS-SEM bermaksud untuk menguji keterhubungan antar bangunan dengan melihat apakah ada dampak antar pembangunan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Pengujian Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Instrumen Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,666	0,349	Valid
LK1	0,500	0,349	Valid
LK2	0,505	0,349	Valid
LK3	0,644	0,349	Valid
LK4	0,586	0,349	Valid
LK5			
<i>Communication Pattern</i>	0,561	0,349	Valid
CP1	0,544	0,349	Valid
CP2	0,698	0,349	Valid
CP3	0,742	0,349	Valid
CP4	0,856	0,349	Valid
CP5			
Kerjasama			
KJ1	0,764	0,349	Valid
KJ2	0,717	0,349	Valid
KJ3	0,595	0,349	Valid
KJ4	0,449	0,349	Valid
KJ5	0,638	0,349	Valid
Kinerja Karyawan	0,543	0,349	Valid
KK1	0,663	0,349	Valid
KK2	0,547	0,349	Valid
KK3	0,550	0,349	Valid
KK4	0,711	0,349	Valid
KK5	0,710	0,349	Valid
KK6			

Tabel 2 menunjukkan bahwa angka Remedied Thing Complete Relationship lebih dari 0.349, yang mengindikasikan pentingnya menggunakan instrumen pembuat variabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat Reliabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,798	0,70	<i>Reliabel</i>
<i>Communication Pattern</i>	0,857	0,70	<i>Reliabel</i>
Kerjasama	0,832	0,70	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan	0,838	0,70	<i>Reliabel</i>

Sumber : data diolah 2023

Cronbach's Alpha pada Tabel 3 menunjukkan bahwa setiap instrumen memiliki koefisien yang lebih besar dari 0,70, yang mengindikasikan keandalan umum dari instrumen-instrumen pembentuk faktor.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,377	0,489		0,772	0,447
Lingkungan Kerja	0,256	0,104	0,275	2,466	0,020
<i>Communication Pattern</i>	0,310	0,127	0,355	2,443	0,021
Kerjasama	0,360	0,136	0,396	2,645	0,013

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengolahan data pada penelitian ini ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = 0,377(a) + 0,256(X1) + 0,310(X2) + 0,360(X3) + 0,489(e)$$

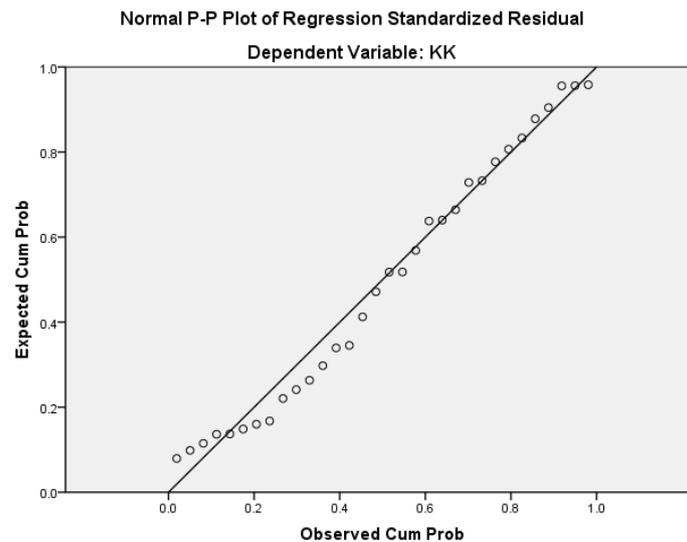
$$KK = 0,377 (\text{Constant}) + 0,256 (\text{Lingkungan Kerja}) + 0,310 (\text{Communication Pattern}) + 0,360 (\text{Kerjasama}) + 0,489 (\text{Error})$$

Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**Tabel 5.** One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29152233
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,565
Asymp. Sig. (2-tailed)		,907

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas One-Example Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa Asymp Sig. (2-Tailed) memiliki nilai 0,907, di mana nilai tersebut lebih besar dari 5% (0,05), yang mengindikasikan bahwa data jajak pendapat yang digunakan cenderung terdistribusi secara normal.

Hasil Grafik Normal P-P Plot**Gambar 2.** Grafik Normal P-P Plot

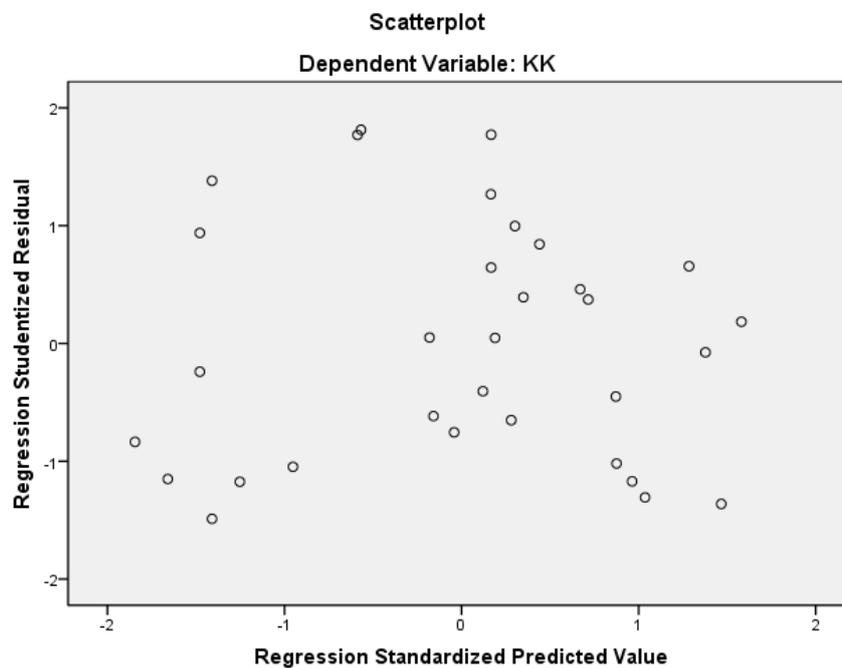
Sumber : data diolah 2023

Hasil Uji Multikolonieritas**Tabel 6.** Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	0,844	1,185
<i>Communication Pattern</i>	0,498	2,008
Kerjasama	0,470	2,127

Sumber : data diolah 2023

Nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sesuai dengan temuan pengujian yang ditampilkan dalam tabel di atas.

Hasil Grafik Scatterplot**Gambar 3.** Grafik Scatterplot

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan Gambar 3 Dalam diagram sebar yang diperkenalkan di atas, terlihat bahwa penyebaran fokus tersebar secara merata di bawah atau lebih nol. Jadi bisa dikatakan pada *model relaps* tidak ada masalah *heteroskedastisitas*

Hasil Analisis Determinasi**Tabel 7.** Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,840a	,705	,674	,30674	,705	22,326	3

Sumber : data diolah 2023

Besarnya nilai koefisien determinasi pada Tabel 9 menunjukkan bahwa, jika digabungkan, pengaruh kerja sama, gaya komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 70,5%; sisanya sebesar 29,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti beban kerja atau kompensasi.

Hasil Uji F-Test**Tabel 8** Hasil Uji F-Test

Model	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3	2,101	22,326	.000a
Residual	28	,094		
Total	31			

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan konsekuensi estimasi di atas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($22,326 > 3,34$), hal ini menunjukkan bahwa faktor tempat kerja, contoh korespondensi dan kerjasama saling mempengaruhi pelaksanaan yang representatif dengan tingkat kritis $0,000 < 0,050$.

Hasil Uji t-test**Tabel 9** Hasil Uji t-test

Model	T	Sig.
1 (Constant)	0,772	0,447
Lingkungan Kerja	2,466	0,020
Communication Pattern	2,443	0,021
Kerjasama	2,645	0,013

Sumber : data diolah 2023

Nilai t-hitung variabel lingkungan kerja adalah 2.466, nilai t-hitung variabel pola komunikasi adalah 2.443, dan nilai t-hitung variabel kolaborasi adalah 2.645, seperti yang dapat dilihat dari perhitungan di atas.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak terhadap pelaksanaan perwakilan karena tingkat signifikan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Bali Taman Beach Resort & Spa dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja karena dapat meningkatkan kinerja. Menurut penelitian Siahaan & Bahri (2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja mereka, yang menunjukkan kekuatan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Pengaruh *Communication Pattern* Terhadap Kinerja Karyawan

Karena pola komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikan di bawah 0,05, maka hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Bali Taman Beach Resort & Spa memiliki pola komunikasi tertentu yang memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas kerja mereka. Pola komunikasi ini akan membantu para karyawan dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi, seperti yang ditunjukkan oleh Sukmawati dkk. (2020), yang temuannya menunjukkan bahwa praktik komunikasi yang efektif meningkatkan kinerja pekerja.

Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan

Karena kerjasama memiliki tingkat signifikan di bawah 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa kerjasama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerja sama yang baik di antara rekan kerja dapat membantu setiap individu pekerja untuk meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Kerjasama memiliki dampak positif yang kuat terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh Devi dkk. (2022); hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan kerjasama tim akan meningkatkan kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu untuk menilai kinerja karyawan di Bali Taman Beach Resort & Spa dan memperhatikan hasil analisis pada Bab V, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pola komunikasi, dan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kerjasama.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat memberikan saran sebagai berikut yaitu lingkungan kerja, communication pattern, kerjasama memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menganalisis pengaruh lingkungan kerja, communication pattern dan kerjasama dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bali Taman Beach Resort & Spa. Oleh karena itu, disarankan bagi spesialis masa depan untuk membedah berbagai faktor dengan populasi yang berbeda. Pihak Bali Taman Beach Resort & Spa harus lebih memperhatikan kerjasama yang dimiliki para karyawannya karena memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan variabel yang lainnya, oleh sebab itu pimpinan Hotel bisa lebih meningkatkan lagi kerjasama yang dimiliki sesama karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *K I N E R J A*.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. 6(1).
- Bana, T. L. J. (2017). Model Komunikasi Organisasi Dan Kinerja Pegawai.
- Br Brahmana, D. A., Sitepu, E., & Darma, A. (2020). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. 5(2).
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal*

- Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(2), 632. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i2.40022>
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Promgam Ibm Spss 25. Undip. I(4).
- Hanny, R., & Anggraini, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa. *Jurnal Of Marketing And Commerce*, 5(1).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/Jan.V3i1.114>
- Hidayah, N., & Utari, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional Dan Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pkp Dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. 4(4).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/Jimn.V10i1.2929>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, 1(2).
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Stie Pertiba Pangkalpinang*, 5(1).
- Julita, & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan [Preprint]. Ina-Rxiv. <https://doi.org/10.31227/Osf.io/Scavq>
- Lawu, S. H. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. 2(1).
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/Dms.V9i1.2316>
- Rivaldo, Y. (2022). Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan (Dwi Winarni, S.E., M.Sc.). Cv.Eureka Media Aksara.
- Rudianto, A. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit St. Elisabeth Bekasi.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. 1.
- Setiawan, A. A. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi. *Psikoborneo*, 6(2).
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/Alignment.V3i1.1275>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3402>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretu*, 9(2).
- Siregar, P. H., Siregar, Ir. M. Y., & Isnaniah, D. (T.T.). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.
- Sugiyono, S. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/Dms.V9i3.2722>
- Tajibu, K., & Suherman, S. (2020). Pola Komunikasi Camat Dalam

Wirawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja: (Effect Of Work Environment On Motivation And Discipline And Its Impact On Performance). *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.V1i01.6>