

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Aspek yang paling penting dari kesuksesan organisasi adalah sumber daya manusianya. SDM menggabungkan kerja, kemampuan, inovasi, dan kecukupan pelaksanaan yang menambah kemajuan suatu asosiasi atau organisasi. Keberhasilan pegawai sangat berkorelasi kuat dengan kinerja sumber daya manusia. Beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja. Bisnis penginapan di Indonesia khususnya di kota Semarang berkembang pesat seiring dengan perkembangan bisnis pergerakan yang terus berkembang. Industri penginapan di Semarang semakin kompetitif akibat meningkatnya jumlah wisatawan dari berbagai daerah. Untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas layanan administrasi yang ditawarkan, sangat penting bagi asosiasi penginapan untuk memiliki manajemen yang efektif. Saat berwisata ke suatu destinasi wisata, Hotel adalah sumber bantuan penting bagi wisatawan. Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia No. 2 Tahun 2014, hotel adalah usaha yang menyediakan penginapan berupa kamar pada bangunan yang dilengkapi dengan restoran, hiburan, dan fasilitas lainnya dengan niat mencari keuntungan.

Awal dari nama Hotel Padma adalah Sekar Alliance Hotel Management menekankan pada kenyamanan dan pelayanan tamu. Didorong oleh budaya lokal dan warisan sosial, setiap properti di bawah merek Lodging Padma berusaha untuk menciptakan lingkungan yang menarik bagi para pengunjung, sehingga mereka dapat bersantai dan mengambil bagian sejauh yang mereka tahu. Budaya masyarakat yang ramah di mana hotel atau resor berada tercermin dalam layanan hangat dan ramah yang diberikan setiap hotel atau resor kepada para tamunya, yang diperlakukan dengan perhatian khusus dalam suasana santai. Merek Padma Lodging menawarkan perjumpaan khusus yang tidak dapat ditemukan di tempat lain, dengan memperkenalkan penginapan dan resor bintang lima yang mencerminkan cara berpikir dan ditingkatkan dengan komponen keahlian dan daya cipta imajinatif. Setiap penginapan memiliki bermacam-macam karya seni menarik yang tak ada habisnya, menawarkan pengunjung kesempatan untuk menghargai penghenti pertunjukan yang luar biasa selama kunjungan mereka. Hotel Padma menawarkan pengalaman unik dengan sentuhan tradisional dengan menggabungkan desain tradisional dan kontemporer untuk menciptakan suasana yang hangat dan mengundang, akomodasi yang menakjubkan, dan fasilitas yang sangat baik. Konsep ketenangan di tengah kota metropolitan ditawarkan oleh Padma Hotel Semarang. Mengikuti pengembangan tiga motel dan resort di Bali dan Bandung, Hotel Padma dengan senang hati meningkatkan keterlibatannya dengan mengelola tempat-tempat mewah dengan penginapan yang luar biasa di Jawa Tengah. Hotel Padma Semarang menawarkan berbagai fasilitas unggulan dan ruang acara yang luar

biasa, baik indoor maupun outdoor, di lokasi strategis yang dekat dengan pusat ibu kota Jawa Tengah. Ini juga memiliki kolam renang besar, taman yang rimbun, dan suasana resor yang santai. Padma Hotel Semarang menyediakan para tamu, baik bepergian untuk bisnis atau liburan, dengan pengalaman resor yang lengkap dan menyenangkan berkat lokasinya yang prestisius di dataran tinggi Semarang, dekat dengan bandara dan kawasan bisnis Jawa Tengah.

Hotel Padma penting untuk asosiasi yang mengambil bagian dalam administrasi kenyamanan. Padma Hotel adalah hotel berbintang 5 yang berlokasi strategis di pusat bisnis utama kota, yang juga merupakan ibu kota kabupaten Jawa Tengah. Fasilitas unggulan di Hotel Padma Semarang meliputi taman, teras yang asri, pusat kebugaran, dan kolam renang outdoor. Penginapan bintang lima ini memiliki tempat makan yang menyajikan berbagai hidangan lezat, dan setiap kamar dilengkapi dengan pendingin dan akses Wi-Fi gratis, serta dilengkapi dengan toilet rahasia. Hotel ini juga menyediakan klub anak-anak dan layanan kamar yang disiapkan untuk mengatasi masalah pengunjung. Hotel Padma Semarang memiliki perwakilan tetap dengan berbagai pekerjaan seperti Senior Supervisor, Front Office, House Keeping, Food and Drink, Bookkeeping, Deals Chief, Security, Driver, dan Designing. Hotel ini buka 24 jam sehari, pukul 07.00 hingga 15.00, 15.00 hingga 23.00, dan 23 malam hingga 07.00. Dahulu, fungsi utama penginapan adalah sebagai tempat menginap tamu yang ingin wisata di Semarang. Namun, fungsi penginapan telah berubah dari waktu ke waktu, dan saat ini sering digunakan untuk berbagai acara, termasuk pernikahan, pengiriman baru, rapat perusahaan, dan bahkan sebagai tempat kerja akhir pekan untuk kelas pekerja.

Tabel 1.1 Data jumlah tamu yang komplain karena keterlambatan waktu Check Inn Pada Bulan Maret - July 2023

No.	Bulan	Jumlah Tamu Yang Komplain
1.	Maret	5
2.	April	8
3.	Mei	10
4.	Juni	12
5.	July	15

Menurut data jumlah tamu yang komplain karena keterlambatan waktu Check Inn diatas, jumlah komplain setiap bulannya bertambah, kinerja yang ada pada Hotel Padma Semarang terjadi penurunan. Hasil menunjukkan mayoritas hal yang di komplain adalah keterlambatan pada saat check inn yang menyebabkan lambatnya pelayanan sehingga kinerja yang dihasilkan kurang optimal dalam bekerja. Terutama pada bagian departemen Front Office dan House Keeping. Banyak tamu yang

check out melewati batas jam yang seharusnya yang dapat berdampak pada keterlambatan penyiapan kamar oleh departemen house keeping. Hal ini dapat menyebabkan kesalahpahaman, keterlambatan, bahkan konflik di tempat kerja karena seharusnya front office harus segera mengkonfirmasi kepada tamu sudah jamnya untuk check out. Hubungan yang baik antara sesama karyawan dan atasan sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Kurangnya interaksi dan komunikasi antara karyawan dan pimpinan menjadi masalah yang harus diatasi. Masalah lain yang terkait dengan kinerja pegawai adalah kurangnya kerjasama kelompok antar sesama karyawan. Departemen front office harus bekerjasama dengan baik dengan departemen house keeping agar tidak terjadinya keterlambatan dalam penyiapan kamar. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi-divisi, maka hasil kerjanya mungkin tidak optimal dan efisien contohnya seperti keterlambatan tamu pada saat check in. Kurangnya kerjasama ini juga dapat menyebabkan konflik dalam hubungan antar karyawan dan dengan atasan, yang berdampak pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, masalah komunikasi, kerjasama kelompok, lingkungan kerja perlu diperhatikan dan diatasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Hotel Padma Semarang. (Ria, 2019) berpendapat bahwa individu atau kelompok yang memiliki kemampuan relasional yang baik dan berada di lingkungan kerja yang ideal akan berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan saling mendukung dalam mencapai kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara dalam (Ariyati, 2019) Kinerja merupakan hasil pencapaian karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajibannya. Setiap asosiasi atau organisasi membutuhkan kinerja pegawai yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang optimal dan tanpa hambatan yang signifikan. Akibatnya, unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan akan ditemukan dalam penelitian ini, termasuk komunikasi, kerja tim, dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yaitu komunikasi. Menurut (Wandi D., 2019) Komunikasi merupakan proses transmisi atau pertukaran informasi dua orang atau bisa lebih kelompok dengan menggunakan pesan lisan atau tulisan. Tujuannya adalah untuk menjelaskan suatu pendapat berdasarkan apa yang diinginkan oleh pihak yang menyampaikan informasi. Komunikasi dapat berlangsung secara langsung atau tidak langsung melalui media, dengan tujuan untuk memberikan informasi, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku.

Faktor lain yang berdampak pada kinerja adalah kerjasama kelompok atau sama halnya dengan yang kita sebut kerjasam tim. Kerjasama kelompok adalah ketika antara dua atau lebih individu bekerja bersama-sama, berinteraksi, dan saling berkoordinasi dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. (Habibie A. W., 2017). Kerjasama kelompok memiliki

manfaat penting dalam perusahaan, termasuk meningkatkan kerjasama dan komunikasi di dalam dan antar departemen. Kerjasama kelompok adalah kolaborasi antara dua orang atau lebih yang memiliki berbagai kemampuan, pengetahuan, bakat, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Beberapa manfaat kerjasama kelompok yang disebutkan oleh (Safrianti S. , 2020) termasuk pengembangan kreativitas, kualitas pengambilan keputusan, komitmen yang lebih tinggi, dan motivasi yang lebih baik. Indikator kerjasama kelompok yang diajukan oleh (Hatta M. M., 2017) mencakup tanggung jawab, kontribusi bersama, dan penerahan kemampuan yang maksimal, yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam memahami tingkat kerjasama kelompok.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Penting bagi manajemen untuk memperhatikan suasana kerja perusahaan. Meskipun tidak terlibat dalam proses produksi, faktor ini memiliki pengaruh besar, namun seringkali kurang mendapat perhatian dari banyak perusahaan. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawan, karena dapat mempengaruhi kinerja mereka. Jika lingkungan kerja mendukung, kinerja karyawan dapat meningkat. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam membentuk komitmen organisasi, karena karyawan akan merasa lebih nyaman bekerja di lingkungan yang mendukung. Kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau layak jika memungkinkan manusia untuk melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terlihat pada penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi terkait permasalahan kinerja karyawan, Dapat disimpulkan bahwa berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk variabel yang akan diteliti, yaitu komunikasi, kerjasama kelompok, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, aspek-aspek ini menjadi fokus dalam melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan ?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan ?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan :

- 1.3.1 Mengetahui bagaimana komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan.
- 1.3.2 Mengetahui bagaimana kerjasama kelompok mempengaruhi kinerja karyawan.
- 1.3.3 Mengetahui bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Manfaat

Hasil penelitian ini akan bermanfaat antara lain:

1. Secara teoritis

Temuan penelitian ini diperkirakan akan bermanfaat bagi kemajuan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut masalah komunikasi, kolaborasi, dan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Temuan penelitian ini harus memberikan informasi mengenai dampak komunikasi, kerja tim, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang memungkinkan pekerja beroperasi lebih efektif dan efisien.

2. Kajian Pustaka

2.1 Grand Theory

Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor dari dalam diri yang pengaruh pada kinerja karyawan meliputi usia, keterampilan, emosi, spiritualitas, tingkat pendidikan, dan tingkat kepercayaan diri. Sementara itu, elemen ekstrinsik yang mungkin berdampak pada kinerja termasuk lingkungan tempat kerja, kerjasama tim, tingkat pendapatan, komunikasi kerja, dan sikap pemimpin yang dapat memberikan motivasi.

Berdasarkan teori tersebut, Dapat disimpulkan bahwa berbagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk karakteristik yang akan diperiksa seperti komunikasi, kerja tim, dan lingkungan kerja. Hal ini dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait kinerja karyawan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Putra, 2016) Hasil kinerja adalah hasil dari seseorang melalui penerapan kemampuannya dalam pekerjaannya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif

Dan (Hariandja, 2002) menegaskan bahwa kinerja adalah perilaku asli yang ditunjukkan sesuai dengan posisinya dalam organisasi, dan kinerja sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Berikut adalah indikator kinerja penelitian: kuantitas, kualitas, ketepatan dalam tugas yang diberikan, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama

2.1.2 Komunikasi

Salah satu prinsip penting dalam manajemen dan organisasi adalah kerjasama. Kerjasama akan berjalan efektif apabila terdapat komunikasi dialogis yang baik antara manajer dan bawahan, serta antar seluruh pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi. Komunikasi yang dialogis ini memungkinkan terjadinya respons, anggapan, atau umpan balik dari penerima pesan, menandakan bahwa pesan yang dikirim telah diterima dengan baik, sehingga tercipta komunikasi di kedua arah yang saling berinteraksi. (Athoillah, 2010).

Komunikasi adalah proses dimana informasi dan gagasan pertukaran terjadi antara minimal dua pihak yang berperan sebagai pengirim dan penerima, dengan memanfaatkan berbagai jenis media yang tersedia. Menurut (Hardjana, 2015), Komunikasi dianggap sebagai prosedur dimana seseorang menyampaikan makna berupa gagasan atau informasi kepada orang lain melalui media

tertentu. Penggunaan media dalam menyampaikan informasi membantu meningkatkan kecepatan dan efisiensi dalam berkomunikasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

2.1.3 Kerjasama Kelompok

(Ilham, 2020) Kerjasama kelompok ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Perlu diingat bahwa kerjasama harus saling menguntungkan, di mana semua pihak terkait meraih manfaat bersama dari proses kerjasama tersebut. Apabila salah satu pihak merasa dirugikan, maka kerjasama tidak akan berjalan dengan baik. Untuk mencapai keuntungan bersama dari kerjasama, sangat penting bahwa semua pihak berkomunikasi dengan baik dan memiliki pengetahuan bersama tentang tujuan bersama.

Kerjasama kelompok adalah sebuah tim yang terdiri dari dua individu atau lebih yang berinteraksi dan bekerja bersama secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu (Habibie A. , 2017). Melalui kerja sama kelompok, kolaborasi dan komunikasi di perusahaan akan meningkat, baik di dalam satu departemen maupun antara departemen yang berbeda. Kesimpulannya, kerja sama kelompok melibatkan dua individu atau lebih yang memiliki beragam kemampuan, pengetahuan, bakat, pengalaman, dan latar belakang, yang bersatu dalam satu kelompok untuk bekerja bersama mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa manfaat kerjasama kelompok yang diidentifikasi oleh (Safrianti S. , 2020) antara lain adalah pengembangan kreativitas, pengembangan kualitas dalam pengambilan keputusan, meningkatkan komitmen, dan meningkatkan motivasi. Indikator kerjasama kelompok yang dijelaskan oleh (Khasanah, 2018) yang dapat digunakan sebagai alat ukur adalah tanggung jawab, pembagian tugas yang jelas dan adil, saling mendukung dan memotivasi, kepercayaan, kekompakan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Menurut (Tambunan, 2018) Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal, sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Perkembangan lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk aspek fisik, sosial, lingkungan, fisiologis, mental, dan keuangan. Seiring berjalannya waktu, individu dapat beradaptasi dengan contoh perilaku tertentu di lingkungan kerja untuk menghadapi tantangan dan masalah. Namun, terciptanya lingkungan kerja yang bersahabat kinerja kerja akan mendorong tingkat kepuasan dan pemenuhan kerja bagi para pekerja dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. pada motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak

pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tanggung jawabnya sebagai anggota bisnis.

(Iskandar, 2021) menambahkan Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	(Ricardo, 2022)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Terhadap Anggota Polri	X1 : Komunikasi X2 : Kerjasama Kelompok X3 : Kepemimpinan X4 : Pengambilan Keputusan Y : Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja 2. Kerjasama kelompok berpengaruh positif terhadap kinerja 3. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja 4. Pengambilan Keputusan berpengaruh positif terhadap kinerja
2	(Livia P, 2018)	Pengaruh Kerjasama Kelompok Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa	X1 : Kerjasama Kelompok X2 : Semangat Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Kerjasama kelompok berpengaruh positif terhadap kinerja 2. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
3	(Rizal, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kepuasan Kerja X3 : Beban Kerja Y : Kinerja Pegawai	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 3. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

		Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang		
4	(Septian N, 2022)	Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado	X1 : Komunikasi X2 : Gaya Kepemimpinan X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
5	(Safrianti S. , 2020)	Pengaruh Kerjasama Kelompok, Dislipin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KP. Bengkulu	X1 : Kerjasama Kelompok X2 : Dislipin X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Kerjasama kelompok berpengaruh positif terhadap kinerja 2. Dislipin berpengaruh positif terhadap kinerja 3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

2.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai dugaan awal mengenai hasil penelitian. Untuk menguji kebenarannya, hipotesis tersebut kemudian diuji dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari lapangan. Hipotesis penelitian ini didasarkan pada temuan-temuan dari penelitian sebelumnya. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai hipotesis tersebut :

2.2.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis, komunikasi dan kinerja pegawai memiliki keterkaitan atau korelasi. Penemuan ini menunjukkan pentingnya komunikasi yang baik dalam bisnis di lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi organisasi dapat dijelaskan sebagai upaya untuk memengaruhi orang lain agar memahami dan mengartikan pendapat sesuai dengan niat dari pihak yang menyampaikan pesan tersebut. Inti dari komunikasi organisasi adalah mencapai pemahaman bersama melalui interaksi komunikasi. Lebih dari sekadar menyampaikan informasi secara lisan atau tertulis, komunikasi organisasi juga berusaha memastikan bahwa pemahaman yang tepat terjadi di

antara semua pihak yang terlibat. (Lily, 2019) menemukan bahwa adanya hubungan langsung antara komunikasi dan kinerja karyawan. Ketika model komunikasi di tempat kerja berfungsi secara ideal, produktivitas karyawan meningkat. Kinerja yang baik dicapai ketika terdapat pola komunikasi yang efektif, baik dari atasan ke bawahan, dari bawahan ke atasan, maupun antar rekan kerja. Model komunikasi yang baik mencakup komunikasi top-down, bottom-up, dan horizontal antara karyawan dan manajer yang berjalan dengan lancar dan efisien. Aliran informasi dari manajer ke karyawan, sebaliknya, dan antar karyawan menjadi lebih mudah dan dipahami dengan baik oleh penerima. Hal ini mempermudah penyelesaian pekerjaan dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas staff. Sebaliknya, jika komunikasi di tempat kerja kurang, informasi yang disampaikan cenderung sulit dipahami atau diterima dengan baik. Berdasarkan teori penelitian di atas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Karyawan

Kerja sama dalam tim adalah lingkungan yang ideal untuk menggabungkan beragam bakat. Keberadaan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang berbeda di antara anggota tim menjadi aset berharga, dan perusahaan merasa beruntung karena memiliki kelompok yang tepat daripada hanya mengandalkan satu individu yang brilian. Kerja sama tim secara umum dapat dijelaskan sebagai sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Setiap individu dalam tim tersebut mengikuti aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling berkoordinasi dengan rekan-rekan tim lainnya. Kerja sama mencakup sekelompok orang yang terikat oleh prosedur dan peraturan perusahaan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. (Lakoy, 2015) mengklaim bahwa kolaborasi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Berdasarkan ide penelitian yang disajikan di atas, hipotesis berikut dapat dikembangkan:

H2 : Kerjasama Kelompok berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

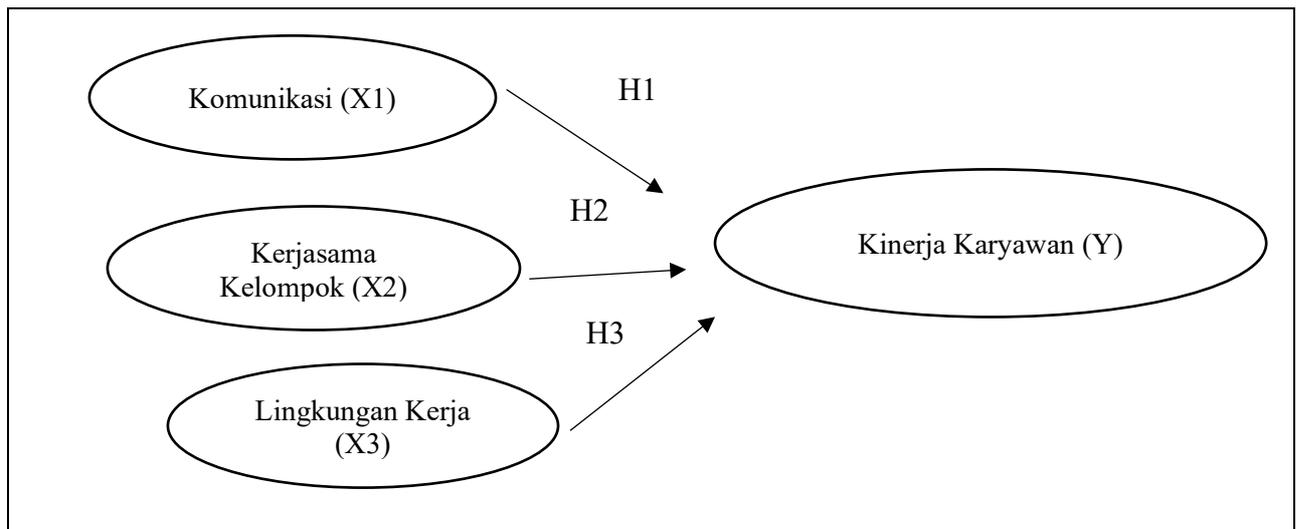
Kinerja seorang pegawai sangat terpengaruh oleh kondisi di dalam organisasi tempat mereka bekerja, termasuk lingkungan fisik dan non-fisik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan cara menciptakan lingkungan yang membuat para pegawai merasa nyaman. Jika organisasi tidak berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung, hal ini dapat mengganggu konsentrasi kerja pegawai dan berdampak negatif pada tingkat kinerja mereka. Menurut (Wibowo, 2017) kenyamanan dalam suasana kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, termasuk hubungan interpersonal di dalam lingkungan bisnis, baik antara

rekan kerja dan atasan. Lalu menurut (Huda, 2017) pekerjaan di lingkungan kerja yang mempengaruhi penampilan pergaulan dapat kepuasan kerja memediasi seorang delegasi dalam pergaulan. Tempat kerja dapat meningkatkan kinerja, dan kepuasan karyawan jelas mempengaruhi pelaksanaan peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa mengharapakan kepuasan dalam menciptakan kinerja dapat membantu pekerjaan di lingkungan kerja untuk lebih mendorong kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan tingkat kompensasi yang sesuai dan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi sosial dan keahlian. Berdasarkan hipotesis eksplorasi di atas, cenderung tertutup sebagai berikut:

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Lingkungan Kerja merupakan variabel independen. Ada 3 hipotesis yang berhubungan dengan kinerja. Kinerja akan menurun jika salah satu variabel independen tidak terpenuhi.



Gambar 2.8 : Kerangka Pemikiran

1. Metode Penelitian

3.1 Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan batasan mengenai persoalan variabel yang dijadikan sebagai panduan sebagai hasil penelitian melancarkan penelitian yang dilakukan.

3.1.1 Komunikasi

Komunikasi adalah cara kita menyampaikan pesan dengan berbagai bentuk dan metode yang bisa disesuaikan agar pesan tersebut dapat dipahami dengan baik. Komunikasi melibatkan pertukaran pesan secara verbal maupun nonverbal, dan hasil dari komunikasi ini bisa mengubah perilaku seseorang. Ada beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi: pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, perilaku dan bahasa tubuh (Suranto, 2010).

3.1.2 Kerjasama Kelompok

Kerjasama kelompok adalah metode yang paling efektif untuk menggabungkan upaya semua karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka demi mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Kerjasama kelompok dapat diukur menggunakan indikator-indikator berikut: tanggung jawab, pembagian tugas yang jelas dan adil, saling mendukung dan memotivasi, kepercayaan, kekompakan.

3.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala hal di sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dianggap baik atau cocok jika memungkinkan orang untuk bekerja secara optimal, dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Berikut adalah indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja : tingkat ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja, hubungan kerja sesama karyawan, tingkat penerangan kerja, suasana kerja, hubungan karyawan sesama atasan.

3.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut (Ghozali I. , 2017) kinerja merujuk pada serangkaian kegiatan fisik dan mental yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Berikut adalah indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur

variabel kinerja karyawan : kualitas, kuantitas, ketepatan dalam tugas yang diberikan, tanggung jawab, kemampuan berkerja sama.

3.2 Definisi Operasional

Ada empat variabel yang akan digunakan. Tiga di antaranya adalah variabel independen, sedangkan satu lainnya adalah variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi komunikasi, kerja tim, dan lingkungan kerja. Sementara itu, variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Untuk memastikan pemahaman yang sama antara peneliti dan pembaca, setiap variabel memiliki definisi operasional tersendiri. Definisi operasional ini bertujuan untuk memberikan batasan pengertian terhadap masing-masing variabel dalam konteks penelitian ini.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Indikator	Skala
Komunikasi	Menurut (Suranto, 2010), 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh Pada Sikap 4. Tindakan 5. Bahasa Tubuh	Skala Likert 1-5
Kerjasama Kelompok	Menurut (Khasanah, 2018), 1. Tanggung Jawab 2. Pembagian tugas yang jelas dan adil 3. Saling mendukung dan memotivasi 4. Kepercayaan 5. Kekompakan	Skala Likert 1-5
Lingkungan Kerja	Menurut (Nabawi, 2019), 1. Tingkat ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja 2. Hubungan kerja sesama karyawan 3. Tingkat penerangan kerja 4. Suasana kerja 5. Hubungan karyawan sesama atasan	Skala Likert 1-5
Kinerja	Menurut (Sukarjati, 2016)	Skala Likert

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas dari hasil 2. Kuantitas dari hasil 3. Ketepatan dalam tugas yang diberikan 4. Tanggung jawab 5. Kemampuan bekerja sama 	1-5
--	--	-----

3.3 Populasi

Menurut (Sugiono, 2017) mengatakan bahwa populasi adalah bidang umum yang terdiri dari subjek/objek dengan kualitas dan ciri tertentu yang telah peneliti memilih apa yang akan dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah Hotel Padma Semarang yang meliputi 110 karyawan

3.4 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah teknik random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin adalah metode yang mudah untuk menghitung ukuran sampel atau jumlah jika populasi cukup besar. Sampel diambil dari 52 responden. Berikut adalah contoh perhitungan menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{N + e^2 + 1}$$

Keterangan :

n= Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

E = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 10%

Dari rumus diatas didapat angka sebagai berikut :

$$n = 110 / 110 + 0,01 + 1$$

$$n = 110 / 2,1$$

$$n = 52,38$$

Jumlah sampel yang digunakan setelah pembulatan adalah 52 responden.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pemilahan informasi penelitian ini adalah survei yang disebarkan kepada responden. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan semua data dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data secara langsung, selain dari wawancara dan observasi.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut (Sugiono, 2017) Skala Likert mengukur pendapat seseorang terhadap fenomena sosial, yang nantinya akan diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan sikap yang menunjukkan setuju atau tidak setujunya subjek dan objek. Menurut (Sugiono, 2017) , cara mengukur skala likert :

- | | |
|-------------------------|-----|
| 1 = Sangat Setuju | (5) |
| 2 = Setuju | (4) |
| 3 = Cukup Setuju | (3) |
| 4 = Tidak Setuju | (2) |
| 5 = Sangat Tidak Setuju | (1) |

3.7 Metode Analisis

Untuk menganalisis pada penelitian ini dengan menggunakan metode analisis data kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2016) Informasi kuantitatif diperoleh dengan membuat jajak pendapat terkait dengan masalah yang diteliti dan mengambil informasi dalam survei untuk ditentukan dan ditangani. Uji kualitas informasi yang digunakan dalam kajian ini adalah : uji asumsi klasik, Uji Validitas Reliabilitas, uji goodness of Fit, Uji hipotesis dan uji regresi berganda. SPSS adalah perangkat lunak analisis dimanfaatkan dalam penelitian ini.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana butir pertanyaan kuesioner dapat mengukur variabel independen di Hotel Padma Semarang secara akurat. Kriteria uji validitas menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika hasil dari ρ -value (nilai p) adalah $< 0,05$, maka kesimpulannya adalah variabel independen tersebut valid dan memiliki tingkat signifikansi 5%. Namun, jika hasil dari ρ -value adalah $> 0,05$, oleh karena itu adalah mungkin untuk menyimpulkan bahwa variabel independen tidak valid karena tingkat signifikansinya adalah 0,05 atau lebih tinggi. (Sriwidodo, 2013).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

(Ghozali I. , 2016) mengatakan jika data kuesioner mempunyai hasil yang tidak berubah-ubah atau stabil dalam waktu ke waktu dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel untuk mengukur suatu pertanyaan.

(Ghozali I. , 2016) Pengukuran uji reliabilitas digunakan pengukuran sekali atau bisa disebut one shot. Kemudian, hasil dari pengukuran sekali diberikan perbandingan dengan pertanyaan lain dengan melakukan uji Cronbach's Alpha (α). Nunnally, 1994 dalam (Ghozali I. , 2016) variabel dikatakan reliabel jika nilai yang diperoleh dari uji Cronbach's Alpha $< 0,70$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang dilakukan tanpa penyimpangan dari asumsi klasik seperti:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Cara untuk memeriksa normalitas residual adalah dengan menggunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Jika nilai signifikansi dari uji tersebut $> 0,05$, dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Namun, Jika tingkat signifikansi $0,05$, data tidak berdistribusi normal. (Ghozali I. , 2016).

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk memeriksa apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Untuk menguji multikolinieritas, dilakukan dengan memeriksa nilai tolerance (TOL) dan varians inflasi faktor (VIF) dan lawannya. (Ghozali I. , 2016).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan dalam varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi dianggap baik jika tidak ada heteroskedastisitas, dan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, digunakan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, maka ini mengindikasikan ketiadaan heteroskedastisitas. (Ghozali I. , 2016)

3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Turere, 2018) Regresi Linear Berganda adalah bentuk regresi linear di mana sebuah variabel terikat atau dependen (Y) terkait dengan dua atau lebih variabel independen variabel bebas atau independen (X_1, X_2, \dots, X_n). Analisis regresi menghasilkan koefisien untuk setiap variabel independen. Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel, yaitu variabel dependen (Y) dan tiga variabel independen ($X_1,$

X2, dan X3). Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini, seperti yang dijelaskan oleh (Ghozali I. , 2016), adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Komunikasi

X2 = Kerjasama Kelompok

X3 = Lingkungan Kerja

E = Error

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Signifikansi Paramenter Individual (Uji Statistik t)

(Ghozali I. , 2016) Uji statistik t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen. Uji t biasanya menggunakan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis dapat diterima atau ditolak berdasarkan nilai sig sebagai berikut:

- a. Hipotesis ditolak jika nilai sig > dari 0,05 (koefisien regresi tidak signifikan). Dengan kata lain, variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai sig < dari 0,05 maka hipotesis (koefisien regresi signifikan) diterima. Dengan kata lain, variabel independen memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen.

3.7.5 Uji Goodness of Fit

3.7.5.1 Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

(Ghozali, 2018) Uji signifikasi simultan atau uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah Faktor independen memiliki dampak yang cukup besar pada variabel dependen bila digabungkan.

3.7.5.2 Koefisien Determinasi (R²)

(Ghozali I. , 2016) Koefisien determinasi dihitung sejauh mana variasi variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Jika nilai R² memiliki nilai kecil Variabel independen dengan demikian dapat dianggap memiliki batasan dalam menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai R² mendekati satu, variabel bebas dapat menjelaskan secara praktis semua informasi tentang variabel terikat.