

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *DEPARTMENT* *HOUSEKEEPING* GRAND LABERSA HOTEL PEKANBARU

Rahmi Indah Permata Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : rahmiindah16@gmail.com

diterima: 16/5/2024; direvisi: 12/6/2024; diterbitkan: 31/8/2024

Abstract: *The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of workload and work environment on the performance of employees of the Housekeeping Department of Grand Labersa Hotel Pekanbaru. The research method used in this research is a quantitative descriptive method and the analytical method used in this research is the multiple linear regression analysis method. The population in this study was 38 employees with a sample of all employees of the Housekeeping Department of the Grand Labersa Hotel Pekanbaru. The sampling technique in this research was using Non Probability Sampling. The data collection technique in this research was by distributing questionnaires to respondents, namely employees of the Housekeeping Department of the Grand Labersa Hotel Pekanbaru. Data processing in this research used SPSS. Based on partial tests, the results showed that workload had a positive and significant effect on employee performance by 0.557 or 55.7% and the work environment had a positive and significant effect on employee performance by 0.410 or 41%. Based on simultaneous tests, the results showed that the workload and work environment simultaneously had a significant effect on the performance of the Grand Labersa Hotel Pekanbaru Housekeeping Department employees. The coefficient of determination value obtained in this research was 0.355 or 35.5%, it can be concluded that there is a strong and positive relationship between workload and work environment on the performance of employees of the Grand Labersa Hotel Pekanbaru Housekeeping Department*

Keywords: *Workload, Work Environment and Performance.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, pariwisata telah menjadi salah satu industri yang diincar seluruh negara. Pariwisata merupakan salah satu industri dengan pertumbuhan tercepat di kawasan ekonomi, menyediakan lapangan kerja dan industri produktif lainnya.

Industri pariwisata di Riau juga semakin berkembang ditandai dengan banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata, salah satunya menawarkan akomodasi hotel yang luar biasa. Hotel adalah suatu jenis usaha penginapan yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan penginapan, makanan, minuman, dan jasa penunjang lainnya kepada masyarakat dan beroperasi secara komersial.

Hotel mengharapkan agar tamu yang pernah menginap datang lagi dihari selanjutnya, maka hotel sebagai industri jasa pelayanan tidak cukup hanya dengan menjual produk akan tetapi disertai dengan pelayanan, dan hasil kerja yang memuaskan dan sikap karyawan yang baik dan ramah.

Di lingkungan hotel, terdapat banyak sumber daya manusia yang membantu menjaga stabilitas bisnis. Salah satunya adalah jasa housekeeping atau pemeliharaan dan pembersihan. Departemen housekeeping memegang peranan yang sangat penting dalam memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi pelanggan. Departemen housekeeping bertanggung jawab menjaga kebersihan, kenyamanan dan estetika seluruh area di dalam hotel, termasuk kamar tamu, area umum, restoran dan fasilitas lainnya.

Mereka menjadi tulang punggung hotel untuk mempertahankan standar tinggi yang diharapkan para tamu. Oleh karena itu, beban kerja staf housekeeping dalam menjalankan tugasnya merupakan salah satu aspek terpenting dalam operasional hotel. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan (Rolos et al., 2018). Beban kerja ini mencakup sejumlah tugas rutin, seperti membersihkan kamar, penggantian sprei, dan menjaga kebersihan area umum, yang semuanya harus diselesaikan dengan cepat, efisien, dan berkualitas tinggi.

Kinerja mengacu pada kontribusi dan pengakuan karyawan terhadap tujuan perusahaan. Apabila suatu perusahaan mempunyai karyawan yang kinerjanya tidak baik maka akan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Upaya peningkatan kinerja karyawan housekeeping antara lain mempertimbangkan beban kerja fisik dan mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Melalui pemberian kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan departemen housekeeping dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan housekeeping juga tercermin dari kualitas kamar yang kurang memuaskan pada saat serah terima, seperti fasilitas kamar yang kurang memadai dan linen yang tidak di set up dengan lengkap. Kinerja karyawan housekeeping ini juga didasarkan pada peningkatan beban kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan departemen housekeeping yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pemicu karyawan departemen housekeeping bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak menyenangkan akan menurunkan

produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya.

Mengenai kondisi kerja di departemen housekeeping, mereka yang disurvei mengidentifikasi beberapa masalah, termasuk beberapa kondisi kerja berbahaya dimana karyawan diharuskan melakukan pekerjaan manual tanpa peralatan kesehatan dan keselamatan yang berfungsi dengan baik. Selain itu staf housekeeping sering berinteraksi dengan tamu, yang secara tidak langsung juga memberikan tekanan kepada staf karena perilaku tamu yang tidak ramah dan kasar.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Department Housekeeping Grand Labersa Hotel Pekanbaru

Th	Jlh Krywn	Variabel Indeks		
		<i>Knowledge</i>	<i>Skill</i>	<i>Behavior</i>
2019	42	61%	67%	69,81%
2020	42	58%	68,5%	67%
2021	40	60%	66%	67,92%
2022	39	60%	61%	65%
2023	39	57%	60,8%	65%

Sumber : Data Grand Labersa Hotel Pekanbaru (2024)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa rata – rata nilai kinerja karyawan department housekeeping Grand Labersa Hotel Pekanbaru 5 tahun terakhir terjadi penurunan dengan nilai pengetahuan (knowledge) 57%, nilai keterampilan (skill) 60,8% dan nilai perilaku (behavior) 65%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung, dkk (2023), Yana Diana (2019), Elisabeth, dkk (2023) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja pada karyawan departemen housekeeping. Namun masih jarang penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Department Housekeeping Grand Labersa Hotel Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017: 21) berpendapat bahwa beban kerja adalah segala jenis pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 33) dalam dunia kerja terdapat beberapa indikator beban kerja, yaitu: Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, Target yang harus tercapai, dan Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 2), lingkungan kerja merupakan tempat berkumpulnya banyak kelompok yang terdapat berbagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui Lingkungan Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: Penerangan / cahaya di tempat kerja, Temperatur di tempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Sirkulasi udara, Kebisingan di tempat kerja, Getaran mekanis di tempat kerja, Bau – bauan di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi atau tata letak, Musik dan Keamanan di tempat kerja.

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2016: 50), kinerja diterjemahkan sebagai kinerja, dan juga mengacu pada prestasi kerja, kinerja, dan keadaan kerja.

Nurmansyah (2018:102) menyebutkan 7 (tujuh) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja setiap pegawai, yaitu: (1) Kualitas. Hasil

pekerjaan yang dilakukan mendekati kesempurnaan atau memenuhi tujuan pekerjaan yang diharapkan. (2) Kuantitas. Kuantitas yang diproduksi atau jumlah operasi yang dapat dilakukan. (3) Ketepatan waktu, artinya mampu menyelesaikan tepat waktu dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk kegiatan lain. (4) Efisiensi. Memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. (5) Kemandirian, artinya mampu melakukan pekerjaan tanpa bantuan untuk menghindari akibat yang merugikan. (6) Keterikatan kerja, yaitu keterikatan kerja antar pegawai dalam organisasinya dan (7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Hotel

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata hotel adalah “bangunan berkamar banyak yang disewakan sebagai tempat untuk menginap dan tempat makan orang yang sedang dalam perjalanan: bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan, penginapan, makan dan minum.”

Housekeeping

Housekeeping berasal dari kata maison yang berarti rumah, wisma, hotel, dan garde yang berarti menjaga atau merawat. Jadi housekeeping department adalah suatu departemen atau departemen yang mengatur dan menata perlengkapan, menjaga kebersihan, memperbaiki kerusakan dan menjamin dekorasi dengan tujuan agar hotel terlihat rapi dan bersih, menarik dan menyenangkan bagi penghuninya (Agusnawar, 2000: 20).

Tuwuh Adhistyo Wijoyo dalam buku Operational Department Housekeeping (2023:8) menyatakan, Housekeeping atau Tata Graha merujuk pada department yang bertanggung jawab dalam mengatur, merawat, dan menjaga peralatan,

kebersihan, dan kenyamanan suatu hotel atau fasilitas penginapan lainnya.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pemberian kuisioner, melakukan observasi dan wawancara terhadap karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi di *Department Housekeeping* Grand Labersa Hotel Pekanbaru sebanyak 38 orang karyawan, dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan *Department Housekeeping* Grand Labersa Hotel Pekanbaru, yaitu sebanyak 38 orang karyawan dengan metode *Non Probability Sampling*.

Defenisi Operasional Variabel

Variabel bebas (X) :

1. Beban Kerja (X1) adalah segala jenis pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Variabel Beban Kerja menggunakan indikator :

- a) Kondisi Pekerjaan
- b) Penggunaan Waktu Kerja
- c) Target yang harus dicapai

2. Lingkungan Kerja (X2) adalah seluruh aspek fisik pekerjaan, psikologi kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan peningkatan kapasitas produktivitas.

Variabel Lingkungan Kerja menggunakan indikator :

- a) Lingkungan Kerja Fisik
- b) Lingkungan Kerja Non Fisik

3. Kinerja Karyawan (Variabel Terikat Y) adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Variabel Kinerja menggunakan indikator :

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Efisiensi
- e) Kemandirian
- f) Keterikatan Kerja
- g) Tanggung jawab

Metode Analisa

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Derajat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (korelasi total unsur-unsur yang berkorelasi) dengan nilai r pada tabel dengan ketentuan derajat kebebasan (df) = $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel. k merupakan variabel independen (Syofian; 2015: 75). Kriteria evaluasi uji validitas adalah sebagai berikut: Skala: r hitung $>$ r tabel, yaitu soal dinyatakan valid. R hitung $<$ r tabel, yaitu soal menjadi tidak valid. Untuk mengetahui instrument reliable jika nilai r Alpha di atas 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya berdistribusi normal. Untuk menguji apakah suatu distribusi normal digunakan analisis grafis dengan memeriksa plot probabilitas normal dibandingkan dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal membentuk garis diagonal. Jika sebaran data sisa normal, maka garis yang mewakili data sebenarnya mengikuti diagonal.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan beberapa alat analisis regresi linier. Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen yang mempunyai pengaruh signifikan maupun tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Yang dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

a = Konstan

b = Nilai koefisien regresi

X1 = Motivasi (Variabel indenpenden)

X2 = Disiplin kerja (Variabel indenpenden)

Y = Kinerja pegawai (Variabel dependen)

4. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Kriteria penolakan atau penerimaan hipotesis sebesar 0,05 dengan tingkat kesalahan 5% atau tingkat signifikansi 95% adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

b) Uji Simultasn (Uji f)

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk memastikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skor karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	20	52.63%
2	Perempuan	18	47.37%
Jumlah		38	100%

Sumber : DataOlahan (2024)

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, seluruh responden yang berjumlah 38 orang, dengan jumlah responden yang berjenis kelamin laki – laki menjadi responden paling banyak dalam penelitian ini, dengan jumlah 20 orang dengan besar persentase 52,63%.

Skor karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<20 th	0	0%
20 – 30 th	28	73.68%
31 – 40 th	9	23.68%
41 – 50 th	1	2.64%
>50 th	0	0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, seluruh responden yang berjumlah 38 orang, pada tingak usia 20-30 tahun menjadi responden terbanyak pada penelitian ini, yang berjumlah 28 orang dengan persentase sebesar 73,68%.

Hasil penelitian uji validitas pada variabel kompetensi (X1) :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Data

Item	r hitung	r tabel	Ket
X1.1	0,842	0,320	Valid
X1.2	0,812	0,320	Valid
X1.3	0,602	0,320	Valid
X1.4	0,661	0,320	Valid
X1.5	0,521	0,320	Valid
X1.6	0,666	0,320	Valid
X1.7	0,407	0,320	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan uji yang telah dilakukan yang mendapatkan hasil bahwa semua kuesioner pada variabel Beban Kerja dinyatakan Valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil penelitian uji validitas pada variabel (X2) yaitu :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Data

Item	r hitung	r tabel	Ket
X2.1	0,668	0,320	Valid
X2.2	0,652	0,320	Valid
X2.3	0,481	0,320	Valid
X2.4	0,594	0,320	Valid
X2.5	0,447	0,320	Valid
X2.6	0,489	0,320	Valid
X2.7	0,473	0,320	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan uji yang telah dilakukan yang mendapatkan hasil bahwa semua kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan Valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil penelitian uji validitas pada variabel (X2) yaitu :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Data

Item	r hitung	r tabel	Ket
Y1	0,784	0,320	Valid
Y2	0,857	0,320	Valid
Y3	0,916	0,320	Valid
Y4	0,863	0,320	Valid
Y5	0,752	0,320	Valid
Y6	0,869	0,320	Valid
Y7	0,836	0,320	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan uji yang telah dilakukan yang mendapatkan hasil bahwa semua kuesioner pada variabel Kinerja dinyatakan Valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil Uji Reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

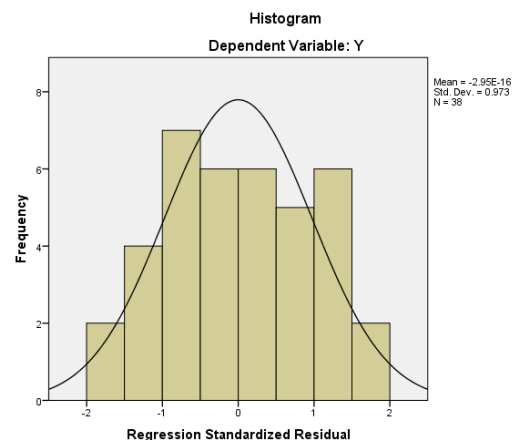
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁	0,769	Reliabel
X ₂	0,625	Reliabel
Y	0,922	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Reliabel, yang mana setelah digunakan beberapa kali akan memperoleh hasil yang relatif sama.

Hasil uji Normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1. Histogram



Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan gambar tersebut dapat disimpulkan bahwasanya data yang diperoleh berdistribusi normal. Terlihat dengan begitu jelas bahwa data membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tak terhingga. Selain itu, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal seperti pada gambar.

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef regr	Beta	T hitung	Sign
(Const)	4.618		.758	.454
X1	0.557	0.498	3.674	0.001
X2	0.410	0.280	2.062	0.047

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,618 + 0,557 X1 + 0,410 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 4,618, maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai positif 4,618.
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif sebesar 0,557, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka Y juga akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif sebesar 0,410, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka Y juga akan meningkat.

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 9. Hasil Output Uji t

Variabel	Nilai koefisien regresi	Beta	T hitung	Nilai Sign
(Constant)	4.618		.758	.454
X1	0.557	0.498	3.674	0.001
X2	0.410	0.280	2.062	0.047

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwasanya :

a. Beban Kerja (X1)

Variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan 0,047 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 10. Hasil Output Uji F

Model	F Tabel	F Hitung	Nilai Sign
Regression	3,267	11,185	0,000
Residual			
Total			

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 11,185 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F-hitung (11,185) lebih besar dari nilai F-tabel (3,267) dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dua variabel independen yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11. Hasil Output Uji Koefisiensi Determinasi

No	Variabel	Nilai R Square
1	Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0.355

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,355. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 35,5%, sementara sisanya 64,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat penulis simpulkan bahwa :

1. Beban Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Department Housekeeping Grand Labersa Hotel Pekanbaru.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Department Housekeeping Grand Labersa Hotel Pekanbaru.
3. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Department Housekeeping Grand Labersa Hotel Pekanbaru. Pada dasarnya semua variabel bebas ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, diharapkan dengan dibuatnya penelitian ini semoga akan ada penelitian-penelitian selanjutnya yang menggunakan model penelitian yang berbeda yang nantinya dapat dijadikan perbandingan dengan hasil penelitian ini.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan untuk dapat melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan department housekeeping. Dapat memastikan kembali pembagian tugas – tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. Hal lain juga dapat diupayakan seperti menciptakan atmosfer lingkungan kerja yang positif dan mendukung, termasuk faktor – faktor seperti kebisingan, ventilasi udara dan fasilitas kerja yang memadai
3. Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau referensi bagi penelitian selanjutnya. Selain itu juga dapat menambah kepustakaan dalam Bidang Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Semoga penelitian ini dapat menyumbang pemikiran baru bagi seluruh akademisi yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusnawar, 2000. *Operasional tata Graha Hotel : Hotel Housekeeping Operational*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media.
- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah : CV. Pena Persada
- Burso, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenandamedia Group.
- Gibson, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan, Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat, J. 2018. *Kognitif Ergonomi*. Malang: Mitra Gajayana.
- Jay Heizer & Barry Render. 2015. *Manajemen Operasi Edisi Ke-11*. Jakarta: Salemba Empat
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kawiana, I Gede Putu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press
- Kemendagri, 2008. *Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*.
- Koesmowidjojo, S.R.M. 2017. *Panduan Praktis Meyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Nurmansyah, 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Penerbit Unilak Press.
- Nurmansyah, 2019, *Perilaku Organisasi Edisi Revisi & Pengembangan*, Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah, 2020. *Pengantar Manajemen Modern*. Bandung. ALFABETA
- Nurmansyah, 2021. *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru. Unilak Press.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Sedarmayanti, 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulastiyono, Agus. 2010. *Teknik dan Prosedur Divisi Kamar pada bidang Hotel*. Alfabeta: Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Suwithi, N.W. 2013. *Industri Perhotelan*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Tuwuh Adhistyo Wijoyo, S.E., M.Par. 2023. *Operasional Departemen Housekeeping di Dalam Hotel*. Semarang: Badan Penerbit STIEPARI Press.
- Agustia, Y. P., & Suryani, E. 2018. *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Leverage, Dan Profitabilitas Terhadap Manajemen Laba (Studi Pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2016)*. Jurnal ASET (Akuntansi Riset). 63-74
- Alice, Katresna Lumban Gaol Marbun, Mukmin Suryatni, Sarifudin. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan di Hotel The Jayakarta Lombok*. Jurnal Unram. Vo. 2 No. 3. September
- Devia Jeanindita Nugraheni, Sutrisno, Noni Setyorini. 2023. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Era Pandemi*. Jurnal Riset Rumpun Ilmu

- Ekonomi. Vo. 2 No. 2. Oktober, hal 127-150
- Devia Jeanindita Nugraheni, Sutrisno, Noni Setyorini. 2023. *Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandanaran Semarang di Era Covid – 19*. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE). Vol 2. No. 2
- Dian Rhagita Viona, Nova Begawati. 2023. *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang*. Jurnal Unes Padang. Vol. 1 No. 2. April
- Elisabeth Diora Jasmine, Ida Ayu Kalpikawati, Made Artajaya, Ni Wayan Chintia Pinaria. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali Pada Masa Pandemi Covid-19*. Journal of Hospitality Accommodation Management. Vol. 2 No. 1
- Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 5 No. 2. Juni, hal 1570-1580
- Hadori Rosadi, Rahmat Ingkadijaya, Sri Mariati. 2023. *Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Melalui Kinerja Karyawan pada Bukit Randu Hotel & Resort Lampung*. Ejournal BSI. Vol. 10 No. 2. September
- Hatmawan, A. A. 2015. *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan*. Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan, 4 (1), 91–98.
- I Gusti Agung Pradnyana Jaya, I Made Bayu Wisnawa, Ni Nyoman Arini. 2023. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Pada Masa Pandemi Covid – 19 di W Hotel Seminyak Bali*. Jurnal Ilmiah Hospitality Management. Vol. 13
- Nayaka Daksa Gardapati, Sulastri Irbayuni. 2023. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wiharta Karya Agung Gresik*. Journal of Economics and Business. Vol. 7 No. 1, hal 166
- Okki Kurnia, Nensi Lapotulo, Devid Trinaldo Simatupang, Nofita Nanda Hermawati. 2023. *Analisis Beban Kerja Room Attendant di Asialink Hotel Kota Batam*. Journal Of Tourism and Economic. Vol. 6 No.1, hal. 1-10
- Putu Denny Artawan, Ni Nyoman Sukerti, Ni Luh Gde Sri Sadjuni. 2023. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points By Sheraton Bali Ungasan*. Journal Of Hotel Management. Vol. 1 No. 1. April
- Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Vol. 9 No. 2 November, hal. 273-281
- Yana Diana. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort*. Jurnal Manajemen Tools. Vol. 11 No. 2
- Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh. 2019. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado*. Jurnal EMBA. Vo. 7 No. 3. Juli, hal 2811-2820