

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMITMEN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI THE HAVEN BALI SEMINYAK**

**Ni Made Ina Pratiwi¹
Anak Agung Ketut Sri Asih²
I Putu Agus Suarsana Ariesta³**

**Fakultas Bisnis, Pariwisata, Dan Pendidikan^{1,2,3}
Universitas Triatma Mulya
Email : inapратиwi.318@gmail.com**

Abstract

An employee's performance is a reflection of both their actions and the results they produce while on the job. The purpose of this research is to identify the most important factor affecting employee performance at The Haven Bali Seminyak by analysing the relationships between communication, job dedication, and the work environment. A quantitative strategy is used in the research. A saturation sampling technique is used to collect data from 95 respondents using a five-point Likert scale questionnaire. Statistical methods such as multiple linear regression, hypothesis testing, classical assumption tests, and descriptive statistics were used to analyse the data. Employee performance is positively and significantly impacted by work environment, job dedication, and communication, with communication being the most influential of these three factors. Effective communication is crucial for boosting employee performance, and the findings highlight this importance, which contributes to better management practices.

Keywords: *communication, work commitment, work environment, employee performance.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan sama pentingnya dengan sumber daya keuangan, strategi operasional, dan pengetahuan teknologinya dalam menentukan keberhasilan perusahaan (Wiyono et al., 2024). Karyawan yang kompeten dan memiliki karakter profesional mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Setiap perusahaan berharap agar karyawan mampu memberikan hasil kerja yang optimal, karena potensi perusahaan tidak akan termanfaatkan tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten.

Komunikasi yang efektif merupakan komponen kunci dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan suatu organisasi. Keharmonisan tempat kerja merupakan hasil dari jalur komunikasi yang terbuka antara atasan, bawahan, dan karyawan. Fungsi utama komunikasi adalah penyebaran informasi, penyampaian instruksi, dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi yang tidak efektif sering kali menimbulkan kesalahpahaman, konflik internal, dan penurunan produktivitas (Zamzami, 2021; Gultom et al., 2023). Dalam konteks organisasi, komunikasi menjadi penghubung antara berbagai fungsi kerja agar seluruh anggota

organisasi dapat memahami tujuan bersama dan menjalankan tanggung jawabnya secara selaras (Duarte & Silva, 2023).

Dedikasi kerja sama pentingnya dengan komunikasi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Dedikasi karyawan menunjukkan betapa mereka peduli terhadap perusahaan dan peran mereka di sana. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memberikan segalanya untuk pekerjaannya, bangga dengan pencapaiannya, dan ingin memberikan dampak positif bagi perusahaan (Arifin & Darmawan, 2021; Pratama & Anindita, 2023). Sebaliknya, rendahnya komitmen kerja dapat mengakibatkan menurunnya motivasi, produktivitas, dan loyalitas terhadap organisasi. Dalam industri perhotelan, di mana pelayanan kepada tamu menjadi kunci utama, komitmen kerja yang rendah dapat berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan (Antari, 2024).

Komponen yang sama pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Peningkatan moral, konsentrasi, dan produktivitas dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, aman, dan kondusif (Laksono & Wilasittha, 2021; Kasiani et al., 2023). Kondisi lingkungan yang tidak tertata, bising, atau tidak higienis justru dapat menurunkan motivasi kerja dan kenyamanan karyawan (Sedarmayanti, 2017). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif merupakan langkah strategis dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia (Haslina Halim et al., 2021).

The Haven Bali Seminyak, yang memiliki 192 kamar yang tersebar di hotel, suite, dan vila, serta 95 karyawan, menjadi lokasi penelitian ini. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan terkait komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja. Kesalahan komunikasi antarbagian, seperti antara tim e-commerce dan reservasi, sering menimbulkan overbooking dan menghambat kinerja departemen front office. Selain itu, terdapat indikasi rendahnya komitmen kerja, seperti karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi, kurang disiplin waktu, dan minim partisipasi dalam kegiatan hotel. Permasalahan lingkungan kerja juga ditemukan, seperti tata dokumen yang berantakan, kebocoran AC yang menimbulkan kebisingan, serta kondisi ruang loker yang kotor dan berbau tidak sedap, yang semuanya berdampak pada kenyamanan dan fokus kerja karyawan.

Kinerja karyawan yang belum optimal juga tercermin dari beberapa ulasan tamu di Google Review tahun 2024. Beberapa tamu mengeluhkan keterlambatan proses check-in, kondisi kamar yang tidak sesuai dengan ekspektasi, serta fasilitas yang kurang terawat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelayanan belum maksimal dan berpotensi menurunkan citra hotel di mata tamu. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya melalui perbaikan komunikasi, penguatan komitmen kerja, dan penataan lingkungan kerja yang lebih baik, menjadi hal yang mendesak untuk dilakukan (Pering Arimbawa et al., 2023).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggunakan kejadian ini sebagai titik awal untuk mengkaji hubungan antara kinerja karyawan di The Haven Bali Seminyak dan faktor-faktor seperti komunikasi, dedikasi terhadap pekerjaan, dan lingkungan kerja fisik. Temuan studi ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dan praktis. Dalam konteks teori manajemen sumber daya manusia, studi ini menambah pengetahuan yang berkembang tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pekerja perhotelan di tempat kerja. Menurut Karsikh dkk. (2023), studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi

manajemen The Haven Bali Seminyak mengenai cara meningkatkan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Secara khusus, studi ini bertujuan untuk meningkatkan pola komunikasi, memperkuat komitmen kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas dan kualitas layanan.

Tujuan penelitian ini adalah menggunakan kejadian ini sebagai titik awal untuk mengkaji hubungan antara kinerja karyawan di The Haven Bali Seminyak dan faktor-faktor seperti komunikasi, dedikasi terhadap pekerjaan, dan lingkungan kerja fisik. Manfaat teoretis dan praktis diantisipasi dari temuan studi ini. Manajemen sumber daya manusia, dan lebih spesifik lagi, studi tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pekerja perhotelan, secara teoretis akan mendapatkan manfaat dari penelitian ini. Hasilnya diharapkan dapat membantu manajemen di The Haven Bali Seminyak dalam membuat keputusan yang lebih baik terkait manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada peningkatan komunikasi, dedikasi terhadap pekerjaan, dan menciptakan lingkungan yang mendorong produktivitas tinggi dan kepuasan pelanggan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari upaya individu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. Kinerja menunjukkan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan (Mangkunegara, 2018; Dachi & Nugraheni, 2022).

Komunikasi memiliki peran penting dalam organisasi karena menjadi sarana untuk menyampaikan informasi, memberikan arahan, dan membangun hubungan kerja yang efektif. Fahraini dan Syarif (2022) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian dan adaptasi dinamis antara individu dalam pertukaran makna, ide, dan perasaan untuk mencapai pemahaman bersama. Efektivitas komunikasi berpengaruh langsung terhadap kelancaran pekerjaan, semangat kerja, dan tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas (Čuić Tanković et al., 2022).

Dedikasi kerja merupakan komponen kunci yang memengaruhi kinerja, setara dengan komunikasi. Komitmen kerja adalah kondisi psikologis yang menunjukkan seberapa besar keterlibatan emosional seseorang dalam organisasinya (Robbins, 2015). Pekerja yang benar-benar berinvestasi dalam pekerjaan mereka cenderung memberikan upaya lebih dan lebih untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan. Komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif merupakan tiga komponen yang membentuk komitmen kerja, menurut Suhardi dan Jasman (2021). Menurut Saragi dkk. (2021), karyawan yang memiliki ikatan emosional yang mendalam dengan organisasi menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Satu hal lagi yang memengaruhi seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka adalah tempat kerja itu sendiri. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan moral dan keterlibatan, tetapi lingkungan yang buruk memiliki efek sebaliknya (Kasiani dkk., 2023; Sedarmayanti, 2017). Suasana kerja yang menyenangkan dan harmonis dapat meningkatkan produktivitas dan moral, menurut penelitian Pranitasari (2019).

Ketiga faktor ini secara signifikan berkaitan dengan produktivitas pekerja, menurut berbagai penelitian. Pusparini dkk. (2019) menemukan bahwa dalam bisnis perhotelan di Bali, disiplin kerja dan komunikasi memiliki dampak besar

terhadap kinerja karyawan. Saragi dkk. (2021) sampai pada kesimpulan serupa, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berdampak positif pada kinerja karyawan.

Hipotesis berikut dapat dikembangkan dengan merujuk pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu:

1. komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;
2. komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan
3. lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di The Haven Bali Seminyak.

METODE PENELITIAN

Dampak lingkungan kerja, komunikasi, dan dedikasi terhadap kinerja karyawan di The Haven Bali Seminyak dikaji dalam studi kuantitatif ini yang menggunakan metode asosiatif. Dua jenis sumber data digunakan untuk mengumpulkan data: primer dan sekunder. Sebanyak 95 pekerja kontrak The Haven Bali Seminyak disurvei melalui kuesioner untuk mengumpulkan data primer, sementara catatan dan literatur perusahaan yang relevan dikonsultasikan untuk data sekunder. The Haven Bali Seminyak dipilih sebagai lokasi studi karena fitur akomodasi tiga-dalam-satu yang mencerminkan sifat dinamis bisnis perhotelan Bali.

Variabel studi ini terdiri dari satu variabel dependen kinerja karyawan dan tiga faktor independent komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja. Istilah "komunikasi" mengacu pada tindakan berbagi pengetahuan dan informasi di antara para pekerja untuk memfasilitasi operasional yang efisien. Karyawan yang meluangkan waktu dan upaya di tempat kerja menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap perusahaan dan ingin tetap menjadi anggota. Semua hal, baik nyata maupun imajiner, yang ditemui karyawan di tempat kerja dan bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja secara kolektif dikenal sebagai lingkungan kerja. Hasil akhir dari upaya karyawan dalam hal kuantitas, kualitas, akuntabilitas, dan penyelesaian tugas adalah kinerja mereka. Terdapat skala Likert lima poin untuk semua faktor, dengan 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju.

Pertanyaan diajukan melalui survei, wawancara, dan catatan tertulis ditinjau. Untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian, kuesioner digunakan. Untuk mengumpulkan informasi pendukung, kami hanya mewawancarai manajemen, dan kami mengandalkan dokumen untuk mendapatkan data penting dari organisasi. Validitas dan reliabilitas alat penelitian, kuesioner, divalidasi sebelum digunakan. Dengan memastikan nilai Korelasi Item-Total yang Dikoreksi lebih besar dari 0,3 dan Cronbach's Alpha kurang dari 0,6, kami dapat menyimpulkan bahwa instrumen tersebut valid dan reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS. Dengan menggunakan variabel demografis seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan jenjang pendidikan responden, analisis deskriptif menguraikan demografi sampel. Untuk memastikan model regresi valid secara statistik, kami kemudian menjalankannya melalui serangkaian uji asumsi klasik, memeriksa hal-hal seperti heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan kenormalan. Setelah model dinyatakan layak, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi (X1), komitmen kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

Dengan menggunakan uji-t dan uji koefisien beta, peneliti dapat menentukan faktor independen mana yang memiliki dampak paling besar terhadap produktivitas pekerja dan mana yang paling kecil dampaknya. Tabel dan deskripsi deskriptif menunjukkan hasil analisis, yang membantu menunjukkan bagaimana variabel-variabel penelitian saling terkait. Teknik penyajian hasil analisis dilakukan secara formal melalui tabel statistik dan secara informal dengan penjelasan naratif untuk memperkuat interpretasi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja karyawan di The Haven Bali Seminyak dikaji dalam studi ini dengan mengkaji pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan dedikasi kerja. Berdasarkan tanggapan 95 orang, penelitian menyimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara signifikan memengaruhi produktivitas pekerja.

Tabel 1.
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Std. Dev	Keterangan
Komunikasi	4.28	0.56	Tinggi
Komitmen Kerja	4.11	0.62	Tinggi
Lingkungan Kerja	4.07	0.59	Tinggi
Kinerja Karyawan	4.25	0.53	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2025)

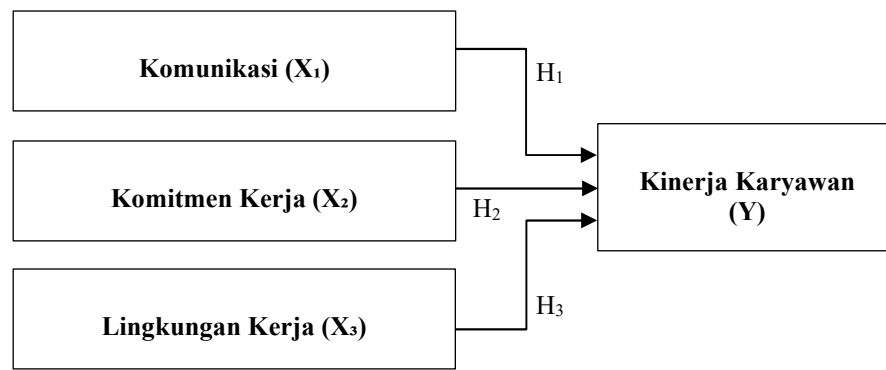
Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4, yang berarti responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi komunikasi, komitmen kerja, lingkungan kerja, serta kinerja mereka. Ini mengindikasikan bahwa iklim kerja di The Haven Bali Seminyak cenderung kondusif untuk mendukung performa karyawan.

Tabel 2.
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Nilai Signifikansi	Keterangan
Komunikasi (X_1)	0.919	< 0.001	Berpengaruh signifikan
Komitmen Kerja (X_2)	0.067	0.011	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	0.065	0.033	Berpengaruh signifikan
Konstanta (a)	-1.302	—	—
R²	0.752	—	Model kuat (75,2%)

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2025

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh ketiga variabel independen, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2. Dengan nilai R^2 sebesar 0,752, dapat disimpulkan bahwa, secara keseluruhan, komunikasi di tempat kerja, dedikasi karyawan, dan lingkungan kerja menyumbang 75,2% varians kinerja.



Gambar 1
Model Hubungan Antarvariabel Penelitian

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Diagram di atas memperlihatkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan dalam komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja.

Secara deskriptif, mayoritas responden memberikan penilaian tinggi terhadap aspek komunikasi dalam perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa arus informasi di lingkungan kerja The Haven Bali Seminyak telah berjalan baik, baik antar rekan kerja maupun antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu meminimalkan kesalahpahaman dan mempercepat proses kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Temuan ini memperkuat teori Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi efektif memperkuat koordinasi dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Komitmen kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Responden cenderung menunjukkan loyalitas kepada organisasi, merasa memiliki nilai-nilai yang sama, dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi umumnya menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dan keinginan yang kuat untuk memberikan hasil kerja terbaik. Hal ini sejalan dengan penelitian Antari (2024) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memperkuat motivasi dan dedikasi kerja di sektor perhotelan.

Lingkungan kerja fisik dan sosial di The Haven Bali Seminyak juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebagian besar karyawan menganggap tempat kerja nyaman, aman, dan membina hubungan interpersonal yang harmonis. Faktor-faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan fasilitas pendukung berkontribusi pada lingkungan kerja yang kondusif. Hasil ini mendukung temuan Sedarmayanti (2017) yang menekankan bahwa meningkatkan moral dan produktivitas, lingkungan kerja yang positif berdampak baik bagi bisnis.

Singkatnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara sekian banyak faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di The Haven Bali Seminyak, komunikasi merupakan faktor yang paling utama. Keberhasilan dalam menciptakan pola komunikasi yang efektif menjadi faktor kunci yang memperkuat kerja sama antar departemen dan meningkatkan efisiensi operasional. Komitmen kerja dan lingkungan kerja juga berperan penting sebagai faktor pendukung yang menciptakan rasa memiliki, kenyamanan, dan keseimbangan dalam bekerja.

Temuan ini memberikan implikasi manajerial bahwa pihak manajemen perlu memperkuat sistem komunikasi internal, seperti peningkatan koordinasi lintas departemen dan penyediaan media komunikasi yang efisien. Selain itu, diperlukan strategi untuk mempertahankan komitmen karyawan melalui pengakuan prestasi, kesempatan pengembangan karier, dan budaya kerja yang inklusif. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan juga perlu dijaga agar karyawan dapat bekerja dengan optimal. Dengan sinergi dari ketiga faktor tersebut, diharapkan kinerja karyawan di The Haven Bali Seminyak dapat terus meningkat dan mendukung daya saing hotel di industri pariwisata Bali yang dinamis.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Studi tersebut menemukan bahwa jalur komunikasi yang terbuka, rasa pengabdian yang kuat terhadap pekerjaan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Haven Bali Seminyak. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja berbanding lurus dengan kualitas komunikasi antara manajemen dan staf. Peningkatan akuntabilitas, hasil kerja, dan dedikasi kepada perusahaan merupakan hasil lebih lanjut dari karyawan yang berkomitmen tinggi. Selain itu, menciptakan suasana kerja yang produktif akan lebih mudah ketika karyawan merasa nyaman, terlindungi, dan didukung.

Dari ketiga faktor yang diteliti, komunikasi ditemukan memiliki dampak terbesar terhadap produktivitas di tempat kerja. Di The Haven Bali Seminyak, kami tahu bahwa komunikasi yang baik adalah kunci untuk mencapai tingkat motivasi, koordinasi, dan produktivitas yang lebih tinggi.

Saran

Berikut adalah beberapa saran berdasarkan penelitian yang menunjukkan bagaimana suasana kerja, komunikasi, dan dedikasi terhadap pekerjaan berperan dalam seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka di The Haven Bali Seminyak.

Secara praktis, manajemen perlu meningkatkan efektivitas komunikasi internal melalui pelatihan komunikasi interpersonal dan kegiatan koordinasi rutin, agar pesan yang disampaikan antarbagian lebih jelas dan tidak menimbulkan kesalahpahaman. Selain itu, peningkatan komitmen kerja dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atas kinerja, memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi, serta menciptakan budaya kerja yang partisipatif. Perbaikan berkelanjutan terhadap kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun social juga perlu diperhatikan untuk menjaga kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini terutama berlaku dalam bisnis perhotelan, di mana koordinasi dan layanan yang prima sangat penting, menurut kesimpulan teoritis penelitian tersebut. Hasil-hasil ini dapat meletakkan dasar bagi kerangka teoritis baru yang menggabungkan ketiga faktor ini ke dalam kerangka kerja HRM yang terpadu.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan pengujian dengan menambah variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian pada hotel lain dengan skala dan kategori berbeda.

Pendekatan metode campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan kontekstual.

DAFTAR PUSTAKA

- Antari, N. M. (2024). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel berbintang di Bali*. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1), 55–68.
- Arifin, M., & Darmawan, D. (2021). *Analisis pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 24(2), 101–115.
- Čuić Tanković, A., Duarte, P., & Silva, R. (2022). *Internal communication and employee engagement in hospitality organizations*. Journal of Hospitality and Tourism Management, 50, 199–210.
- Dachi, H., & Nugraheni, M. (2022). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan hotel di era pascapandemi*. Jurnal Manajemen, 18(3), 45–57.
- Fahraini, A., & Syarif, M. (2022). *Komunikasi organisasi dan efektivitas kerja karyawan hotel*. Jurnal Komunikasi Bisnis, 9(1), 32–41.
- Gultom, R. A., Simbolon, D. T., & Harefa, J. (2023). *The role of communication on employee performance in hospitality industry*. International Journal of Management Studies, 7(2), 120–130.
- Haslina Halim, H., Ahmad, M. R., & Idris, M. (2021). *Work environment and employee well-being: Evidence from hospitality sector*. Asian Journal of Business Research, 11(1), 55–68.
- Kasiani, S., Hartini, & Wibowo, A. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel di Yogyakarta*. Jurnal Pariwisata dan Manajemen, 14(1), 77–88.
- Karsikah, D., Putra, G., & Utami, I. (2023). *Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui komunikasi dan lingkungan kerja*. Jurnal Riset Manajemen, 11(4), 205–218.
- Laksono, A., & Wilasittha, R. (2021). *Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan hotel berbintang di Surabaya*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 9(2), 65–73.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pering Arimbawa, N., Sutrisna, I., & Dewi, L. (2023). *Komunikasi dan komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan hotel*. Jurnal Ilmiah Hospitality, 6(2), 133–146.
- Pranitasari, D. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(1), 89–98.
- Pratama, A., & Anindita, D. (2023). *Komitmen kerja dan kinerja karyawan pada industri pariwisata di Indonesia*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 10(2), 101–112.

- Robbins, S. P. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Saragi, D., Sembiring, R., & Lubis, E. (2021). *Komunikasi, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 5(3), 210–220.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Suhardi, S., & Jasman, J. (2021). *Dimensi komitmen kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja*. Jurnal Ilmu Administrasi, 13(1), 25–36.
- Wiyono, A., Setiawan, R., & Cahyani, D. (2024). *Kualitas sumber daya manusia sebagai determinan kinerja organisasi*. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen, 15(2), 99–110.
- Zamzami, F. (2021). *Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja karyawan hotel*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 18(3), 250–259.