



Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi SDM, dan Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Wisata Alam Alas Veenuz Trawas Kabupaten Mojokerto

Putri Aulia Sofiana^{1*}, Nersiwad², Toto Heru Dwihandoko³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Indonesia

*Penulis Korespondensi: aullsofiana@gmail.com

Abstract. *The tourism sector plays a crucial role in accelerating the economic growth of the region. Alas Veenuz Trawas nature tourism destination Mojokerto Regency needs to improve staff performance to the maximum to respond to these demands. However, challenges such as dynamic outdoor environments, limited expertise, and communication constraints between divisions still hamper operations. This quantitative study with descriptive-causality approach aims to evaluate the influence of work environment, HR competence, and work coordination on employee performance. The analysis includes the impact of variables partially or simultaneously. Researchers obtained data through questionnaires involving 80 employees as a total population through census techniques. Stages of data processing using SPSS devices include instrument tests, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test, and F test. The results prove that these three factors have a positive and significant impact on employee productivity. This influence is evident both in individual and collective testing. These findings suggest the urgency of improving fieldwork facilities, conducting regular training to equalize skills, and strengthening the workflow between sections. This strategy will strengthen the operational efficiency of the tourist destination.*

Keywords: *Employee Performance; HR Competence; Tourism Destination; Work Coordination; Work Environment.*

Abstrak. Sektor pariwisata memegang peran krusial dalam mempercepat pertumbuhan ekonomi wilayah. Destinasi Wisata Alam Alas Veenuz Trawas Kabupaten Mojokerto perlu meningkatkan performa staf secara maksimal untuk merespons tuntutan tersebut. Namun, tantangan berupa lingkungan luar ruangan yang dinamis, keterbatasan keahlian, dan kendala komunikasi antar divisi masih menghambat operasional. Studi kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-kausalitas ini bertujuan mengevaluasi pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi SDM, dan Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis mencakup dampak variabel secara parsial maupun simultan. Peneliti memperoleh data melalui kuesioner yang melibatkan 80 orang karyawan sebagai total populasi melalui teknik sensus. Tahapan pengolahan data menggunakan perangkat SPSS yang meliputi uji instrumen, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, serta uji F. Hasil penelitian membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pengaruh ini terlihat nyata baik dalam pengujian individual maupun secara kolektif. Temuan ini menyarankan urgensi perbaikan sarana kerja lapangan, penyelenggaraan pelatihan rutin guna penyetaraan kecakapan, serta penguatan alur kerja sama antar bagian. Strategi ini akan memperkuat efisiensi operasional pada destinasi wisata tersebut.

Kata Kunci: Destinasi Wisata; Kinerja Karyawan; Kompetensi SDM; Koordinasi Kerja; Lingkungan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sektor pariwisata memiliki fungsi vital dalam menstimulasi akselerasi ekonomi daerah serta memperkuat daya saing nasional secara berkelanjutan (Sudirman et al., 2021). Dalam dinamika industri pariwisata yang sangat cepat, keberhasilan sebuah destinasi tidak lagi bertumpu semata pada aspek estetika alam atau kelengkapan fasilitas fisik, melainkan sangat bergantung pada efektivitas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertindak sebagai ujung tombak penyampaian nilai dan pelayanan kepada wisatawan (Rozak et al., 2021). Kinerja staf merupakan variabel fundamental bagi keberlangsungan operasional organisasi, karena tingkat produktivitas dan kualitas layanan memiliki korelasi langsung dengan kepuasan serta

loyalitas pengunjung (Purwanto & Asbari, 2020). Melalui sudut pandang manajemen sumber daya manusia, pencapaian performa individu yang maksimal dipengaruhi oleh integrasi faktor internal dan eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kapabilitas personel, serta ketepatan koordinasi kerja (Hasibuan & Silvy, 2019).

Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik pada dimensi fisik maupun non-fisik, secara teoretis dan empiris mampu memberikan rasa aman serta dorongan psikologis bagi pegawai untuk mengoptimalkan hasil kerja (Afandi, 2018). Pada saat yang sama, kompetensi individu yang mencakup penguasaan pengetahuan, keahlian, serta perilaku kerja menjadi basis utama bagi staf dalam menyelesaikan tanggung jawab secara responsif dan adaptif (Sedarmayanti, 2017). Selain itu, skema koordinasi kerja yang sistematis antar-unit berperan sebagai pemersatu elemen organisasi guna mereduksi tumpang tindih fungsi, memperlancar arus komunikasi, serta menyelaraskan pencapaian target bersama (Handoko, 2020). Penyelarasan ketiga variabel tersebut merupakan syarat mutlak dalam menciptakan keunggulan kompetitif pada organisasi jasa dan pariwisata.

Namun, dalam implementasinya, konsep ideal manajemen SDM tersebut sering menjumpai hambatan konkret di lapangan, terutama pada sektor pariwisata berbasis alam terbuka. Kondisi ini terlihat nyata pada Destinasi Wisata Alam Alas Veenuz Trawas di Kabupaten Mojokerto. Sebagai objek wisata hutan pinus seluas 10,07 hektar yang menyediakan fasilitas rekreasi seperti area berkemah, glamping, dan outbound, Alas Veenuz menghadapi kompleksitas operasional yang tinggi. Penempatan titik layanan yang terpisah jauh mengakibatkan sebaran aktivitas karyawan menjadi tidak terpusat. Lingkungan kerja outdoor yang terpengaruh fluktuasi cuaca, medan yang sulit, serta keterbatasan jangkauan pengawasan langsung dari manajemen menjadi faktor utama yang menghambat kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai.

Selain hambatan lingkungan, terdapat kesenjangan kompetensi yang signifikan pada staf Alas Veenuz Trawas. Muncul disparitas kapasitas yang lebar antara pegawai senior dan junior, khususnya dalam standarisasi kualitas pelayanan di ruang terbuka. Tingkat kesiapsiagaan personel dalam merespons situasi darurat akibat perubahan iklim ekstrem di alam terbuka juga belum merata. Meskipun terdapat tuntutan kemandirian dalam penyelesaian masalah di lapangan, mayoritas staf operasional masih bergantung pada instruksi pimpinan. Dari sisi koordinasi, interaksi antar-divisi operasional dan keamanan sering mengalami hambatan komunikasi saat kunjungan wisatawan memuncak pada hari libur nasional. Tekanan kerja yang tinggi tanpa dukungan alur koordinasi yang responsif memicu kelambatan penanganan kendala dan penurunan mutu layanan.

Disparitas antara konsep teoretis dan fakta lapangan tersebut memberikan dampak negatif bagi destinasi. Kegagalan dalam mengelola variabel lingkungan, kompetensi, dan koordinasi secara sistematis berisiko menurunkan kepuasan pengunjung serta merusak citra kompetitif Alas Veenuz Trawas di tengah ketatnya persaingan industri pariwisata. Walaupun riset mengenai kinerja karyawan sudah banyak tersedia, mayoritas penelitian terdahulu masih berfokus pada sektor perbankan atau industri manufaktur (Pratama & Setiawan, 2022; Wibowo et al., 2020). Terdapat kekosongan literatur yang mengevaluasi secara khusus interaksi antara lingkungan outdoor yang dinamis dengan tantangan koordinasi pada objek wisata alam terintegrasi.

Penelitian ini mengevaluasi dan membedah dampak Lingkungan Kerja, Kompetensi SDM, serta Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Alas Veenuz Trawas secara parsial maupun simultan sesuai dengan identifikasi masalah yang ada. Relevansi studi ini berguna untuk memperdalam khazanah teori manajemen sumber daya manusia pada segmen pariwisata non-konvensional. Secara aplikatif, hasil riset ini menyumbangkan pertimbangan strategis bagi pihak manajemen dalam memformulasikan kebijakan penataan lingkungan kerja, skema pelatihan kecakapan, serta mekanisme koordinasi lembaga yang lebih efisien.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus pada pengolahan elemen manusia untuk mencapai tujuan organisasi, di mana kinerja karyawan menjadi parameter utama kualitas layanan pada industri pariwisata. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja kuantitatif dan kualitatif pegawai dalam menyelesaikan tugasnya (Hasibuan & Silvya, 2019), yang dipengaruhi oleh kapasitas internal individu serta faktor eksternal lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan non-fisik di sekitar pegawai (Afandi, 2018), yang pada objek wisata outdoor melibatkan dinamika alam dan kelengkapan fasilitas terbuka. Kondisi kerja yang kondusif terbukti meningkatkan efisiensi serta motivasi kerja (Purwanto & Asbari, 2020), sehingga peningkatan kualitas lingkungan terbuka diyakini mendongkrak kinerja karyawan Alas Veenuz Trawas secara nyata.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi SDM menggabungkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendasari performa individu (Sedarmayanti, 2017). Penguasaan pemecahan masalah dan ketanggapan darurat membuat staf lebih adaptif di lapangan. Karena kompetensi SDM

berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Rozak et al., 2021), peningkatan kapabilitas staf operasional berbanding lurus dengan kenaikan kinerja individual.

Koordinasi Kerja

Koordinasi kerja merupakan proses penyelarasan aktivitas antar-individu dan divisi untuk mencegah tumpang tindih tugas (Handoko, 2020). Pada operasional yang tersebar luas, koordinasi presisi mempercepat alur informasi dan respons krisis. Efektivitas koordinasi terbukti berkontribusi signifikan pada prestasi kerja (Wibowo et al., 2020), sehingga tata kelola antar-divisi yang terstruktur mampu mengoptimalkan kinerja pegawai.

Pengaruh Simultan dan Kerangka Hipotesis

Sinergi antara suasana kerja yang suportif, kecakapan personel yang seimbang, dan tata kelola koordinasi yang sistematis membangun fondasi operasional yang kuat. Pola kerja ini terbukti efektif dalam menanggulangi berbagai hambatan teknis pada lokasi area terbuka. Peneliti merumuskan hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran tersebut bahwa faktor lingkungan kerja, kompetensi SDM, serta koordinasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Alas Veenuz Trawas. Pengaruh tersebut muncul secara nyata melalui pengujian variabel secara mandiri maupun pengujian secara bersama-sama.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif bermodel eksplanatori-kausalitas ini menguji dampak Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi SDM (X_2), dan Koordinasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Sugiyono, 2019; Hair et al., 2020). Peneliti memilih Destinasi Wisata Alam Alas Veenuz Trawas di Kabupaten Mojokerto sebagai lokasi pengamatan utama. Sebanyak 80 karyawan operasional mengisi seluruh posisi dalam populasi penelitian ini. Peneliti menerapkan metode sampling jenuh atau sensus karena jumlah populasi yang tersedia masih relatif terjangkau (Sekaran & Bougie, 2016).

Peneliti mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuesioner terstruktur dengan format skala Likert 5 poin (Ghozali, 2018). Variabel Lingkungan Kerja merujuk pada standar Ida Umarul Mufidah & Izhatullaili (2023) yang mencakup aspek fisik, fasilitas, jaminan keamanan, serta interaksi sosial. Indikator Kompetensi SDM mengadaptasi pemikiran Rudiansyah et al. (2024) yang meliputi wawasan, kemahiran, penuntasan tugas, sikap profesional, dan fleksibilitas. Elemen Koordinasi Kerja mengacu pada kriteria Hadi et al. (2024) yang terdiri atas pola komunikasi, sinergi tim, kejelasan peran, keselarasan aktivitas, dan responsivitas. Sementara itu, parameter Kinerja Karyawan menggunakan landasan teori

Mangkunegara (2021) yang berfokus pada kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, akuntabilitas, serta kolaborasi. Peneliti melakukan uji validitas instrumen dengan teknik Pearson Product Moment ($r_{hitung} > r_{tabel}$) serta mengukur reliabilitas melalui Cronbach's Alpha ($> 0,60$) (Ghozali, 2018; Hair et al., 2020). Prosedur analisis data pada IBM SPSS Statistics menyertakan pengujian asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas guna memperkuat ketepatan model regresi (Ghozali, 2018).

Pengujian hipotesis menerapkan analisis regresi linear berganda dengan formula:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots (i)$$

Peneliti menguji dampak parsial dengan uji t pada level signifikansi $\alpha=5\%$ ($p < 0,05$) dan mengukur dampak simultan menggunakan uji F. Nilai koefisien determinasi (R^2) menentukan besarnya kontribusi gabungan ketiga variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Ghozali, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah pemecahan Tabel 1 menjadi 3 tabel terpisah (Analisis Regresi & Uji t, Uji F, dan Uji R^2) lengkap dengan narasi pengantar dan rujukan teks yang sesuai dengan standar penulisan jurnal ilmiah:

Hasil Penelitian

Bab ini menyajikan temuan analisis statistik yang mencakup pengujian kualitas instrumen serta pemeriksaan asumsi klasik. Penulis memaparkan hasil regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji parsial, uji simultan, serta koefisien determinasi.

Sub-sub-Section (Uji Kualitas Instrumen dan Asumsi Klasik)

Pengujian kualitas data dan asumsi dasar regresi menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi seluruh kriteria kelayakan analisis:

Pengujian Validitas dan Reliabilitas: Tiap butir variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y mencatatkan nilai $r_{hitung} > 0,2199$ (r_{tabel} , $N=80$, $\alpha=0,05$) serta perolehan Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Analisis Normalitas: Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan angka Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ yang memvalidasi sebaran data normal.

Evaluasi Multikolinearitas: Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ ($X_1=0,345$; $X_2=0,298$; $X_3=0,412$) dan skor VIF < 10 ($X_1=2,898$; $X_2=3,355$; $X_3=2,427$).

Pemeriksaan Heteroskedastisitas: Uji Glejser memberikan nilai signifikansi di atas 0,05 bagi variabel X_1 (0,412), X_2 (0,185), dan X_3 (0,521).

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dalam tiga tahap pengujian statistik, yaitu analisis regresi berganda dan uji parsial (t), uji simultan (F), serta pengujian koefisien determinasi (R^2).

Analisis Regresi Berganda dan Uji Parsial / Uji t

Estimasi nilai parameter koefisien regresi linear berganda beserta hasil uji statistik t secara parsial disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t.

Variabel		Koefisien Unstandardized (β)	Standard Error	t _{hitung}	Sig. (p- value)	Keterangan
(Konstanta)		2,145	1,156	1,854	0,068	-
Lingkungan Kerja (X_1)	Kerja	0,284	0,088	3,214	0,002	Positif & Signifikan
Kompetensi SDM (X_2)	SDM	0,356	0,091	3,892	0,000	Positif & Signifikan
Koordinasi Kerja (X_3)		0,312	0,089	3,510	0,001	Positif & Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 1, model matematis persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,145 + 0,284X_1 + 0,356X_2 + 0,312X_3 + e \dots\dots\dots (ii)$$

Hasil analisis tersebut menetapkan nilai konstanta pada posisi 2,145. Setiap penambahan satu satuan variabel Lingkungan Kerja (X_1) memicu kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0,284, peningkatan satu unit Kompetensi SDM (X_2) mendorong pertumbuhan kinerja sebesar 0,356, serta penguatan satu satuan Koordinasi Kerja (X_3) turut mengangkat performa kerja sebesar 0,312..

Berdasarkan Tabel 1 dengan nilai $t_{tabel} = 1,991$ ($\alpha = 0,05, df = 76$), pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan keputusan sebagai berikut:

Pengaruh variabel X_1 terhadap Y (H_1): Perolehan t_{hitung} mencapai 3,214, melampaui angka 1,991 dengan tingkat signifikansi 0,002 yang berada di bawah 0,05. Peneliti menerima Hipotesis 1; data membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi positif dan nyata bagi Kinerja Karyawan.

Peran variabel X_2 bagi Y (H_2): Analisis statistik menghasilkan t_{hitung} sebesar 3,892 yang melebihi 1,991 serta angka p 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hipotesis 2 memperoleh dukungan penuh; Kompetensi SDM secara empiris berdampak positif sekaligus signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Konsekuensi variabel X₃ untuk Y (H₃): Angka t_{hitung} senilai 3,510 mengungguli nilai 1,991 dengan capaian p sebesar 0,001 di bawah ambang 0,05. Hasil ini memperkuat penerimaan Hipotesis 3; Koordinasi Kerja berfungsi sebagai pendorong utama Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

Pengujian Hipotesis Simultan / Uji F

Hasil pengujian kelayakan model dan pengaruh bersama variabel bebas terhadap variabel terikat dirangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Simultan (Uji F).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Sig. (p-value)
Regression	145,320	3	48,440	48,612	0,000
Residual	75,730	76	0,996		
Total	221,050	79			

Sumber: Data Primer Diolah (2026).

Tabel 2 memaparkan perolehan nilai F_{hitung} sebesar 48,612 yang melebihi standar F_{tabel} 2,72 dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Hasil tersebut membuktikan kebenaran Hipotesis 4 yang menegaskan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi SDM, serta Koordinasi Kerja secara kolektif memengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya kontribusi gabungan ketiga variabel bebas dalam menjelaskan variansi variabel terikat disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²).

Model	R	R-Squared (R ²)	Adjusted R-Squared	Std. Error of the Estimate
1	0,811	0,657	0,643	0,998

Sumber: Data Primer Diolah (2026).

Tabel 3 menyajikan hasil perhitungan Adjusted R² sebesar 0,643. Temuan ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi SDM, serta Koordinasi Kerja secara kolektif menyumbang 64,3% terhadap variabilitas Kinerja Karyawan. Sementara itu, berbagai faktor eksternal di luar variabel penelitian mengendalikan sisa nilai sebesar 35,7%.

Pembahasan

Berikut adalah perbaikan struktur penulisan bagian Pembahasan agar sesuai dengan tata cara penulisan karya ilmiah dan standar template Jurnal Sinta.

Sistem sebutan "*Sub-Section / Sub-sub-Section*" telah dihapus dan diganti dengan hirarki penomoran sistematis (A., 1., a., dst.), serta digabungkan agar alur analisis mengalir secara akademik tanpa pemenggalan sub-bab yang terlalu dalam (*over-nesting*).

Sub-bagian ini menguraikan interpretasi mendalam atas temuan empiris, dinamika hubungan antarvariabel, keterkaitan dengan kerangka teoritis, komparasi dengan penelitian terdahulu, serta implikasi strategis bagi tata kelola destinasi wisata.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Data pengujian hipotesis membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dengan koefisien regresi 0,284 serta nilai signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Perolehan t hitung sebesar 3,214 yang melampaui ambang t tabel (1,991) mengonfirmasi bahwa peningkatan kualitas kondisi kerja berbanding lurus dengan optimalisasi performa tugas para staf di lapangan.

Pada kawasan wisata alam Alas Veenuz Trawas yang membentang di area hutan pinus terbuka seluas 10,07 hektar, kondisi lingkungan fisik memegang peranan vital. Pengikisan risiko kecelakaan kerja melalui penyediaan fasilitas keselamatan, pos perlindungan cuaca ekstrem, serta keterlibatan antarstaf dan pimpinan yang harmonis terbukti secara langsung menurunkan tingkat kelelahan fisik maupun psikologis. Secara teoritis, temuan ini memperkuat konsep lingkungan kerja dari Afandi (2018), yang menyatakan bahwa kondisi tempat kerja yang kondusif, aman, dan nyaman meningkatkan motivasi serta ketepatan penyelesaian tugas. Hasil riset ini juga selaras dengan temuan Purwanto & Asbari (2020) serta Andriani & Agustina (2022) yang menegaskan bahwa penataan ekosistem kerja secara memadai mendasari peningkatan produktivitas operasional sektor jasa. Implikasi praktisnya, manajemen perlu melakukan standarisasi periodik terhadap kelayakan infrastruktur pendukung kerja *outdoor*.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan

Data penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi berada pada angka 0,356 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Melalui capaian t hitung sebesar 3,892, Kompetensi SDM menjadi faktor paling dominan dalam memengaruhi performa kerja jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

Tingkat urgensi pemecahan masalah secara otonom di destinasi wisata alam mendasari kuatnya pengaruh variabel ini. Karyawan yang menguasai aspek teknis, keahlian respons darurat, serta perilaku profesional mampu beradaptasi secara instan saat menghadapi gangguan teknis atau perubahan cuaca. Mereka bekerja efektif tanpa memerlukan rantai instruksi yang panjang. Temuan ini mendukung teori Sedarmayanti (2017) dan Wibowo (2021) yang menempatkan perpaduan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sebagai penggerak utama kinerja. Hasil tersebut juga memperkuat studi Rozak et al. (2021) serta Siregar et al. (2022) yang menyatakan bahwa pengurangan celah kompetensi berkaitan erat dengan peningkatan

kualitas layanan. Implikasi praktis bagi manajemen adalah keharusan menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan untuk menyetarakan kapasitas kerja seluruh staf di lapangan.

Pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Data statistik membuktikan bahwa Koordinasi Kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan melalui koefisien regresi 0,312 dan taraf signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Angka t_{hitung} senilai 3,510 menunjukkan bahwa manajemen penyalarsan alur kerja antar-unit kerja berperan sebagai determinan utama bagi produktivitas perusahaan.

Lingkungan operasional yang tersegmentasi menuntut adanya instruksi yang jelas, spesifikasi peran yang tegas, serta kecepatan komunikasi antar-bagian (meliputi unit keamanan, kebersihan, dan tiket) untuk menjaga kecepatan layanan pada masa puncak kunjungan. Upaya meminimalkan gangguan komunikasi secara efektif mampu mencegah potensi terjadinya tumpang tindih pengerjaan tugas. Temuan data ini mendukung teori koordinasi dari Handoko (2020), yang menyatakan bahwa manajemen koordinasi bertujuan menyatukan visi dan aktivitas unit-unit mandiri agar beroperasi secara efisien. Analisis ini juga memperkuat kesimpulan Hadi et al. (2024) dan Wibowo et al. (2020) mengenai pentingnya transparansi informasi serta kerja sama tim dalam meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Dampak praktis penelitian ini menyarankan pengembangan sistem komunikasi darurat berbasis teknologi digital untuk meningkatkan kecepatan reaksi di lapangan.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Kompetensi SDM, dan Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian statistik membuktikan bahwa Koordinasi Kerja memberikan dampak positif serta signifikan bagi Kinerja Karyawan melalui koefisien regresi 0,312 dan angka signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Angka t_{hitung} sebesar 3,510 menunjukkan bahwa keteraturan sinkronisasi alur kerja di antara divisi merupakan penentu utama produktivitas dalam organisasi.

Situasi wilayah operasional yang terpisah-pisah menuntut kejelasan perintah, rincian tugas, serta kecepatan komunikasi antar-unit (seperti bagian pengamanan, kebersihan, dan loket) guna menjamin kelancaran layanan saat musim ramai. Upaya meminimalkan kendala interaksi mampu mengeliminasi potensi terjadinya penumpukan tugas atau tumpang tindih (*overlapping*). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori koordinasi milik Handoko (2020) yang memaparkan bahwa manajemen koordinasi bertugas menyatukan tujuan serta aktivitas beragam departemen agar beroperasi secara efisien. Analisis ini memperkuat temuan Hadi et al. (2024) dan Wibowo et al. (2020) yang menyebutkan bahwa transparansi informasi serta kolaborasi tim mengoptimalkan keberhasilan pelaksanaan kerja. Saran praktis dari riset ini

merujuk pada penyediaan media komunikasi krisis lewat teknologi informasi demi mempercepat respons di lapangan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Peneliti menyusun kesimpulan secara ringkas untuk memberikan jawaban langsung terhadap tujuan atau rumusan masalah melalui paparan temuan maupun hasil uji hipotesis tanpa mengulang ulasan pada bab pembahasan. Penulis merumuskan simpulan dengan pendekatan kritis, logis, dan objektif sesuai data lapangan serta bersikap waspada saat menerapkan generalisasi. Peneliti menyajikan bagian kesimpulan dan saran dalam format paragraf utuh tanpa menyertakan daftar bernomor atau poin-poin tertentu. Peneliti dapat menyisipkan saran maupun usulan tindakan praktis yang berpijak pada intisari temuan riset di dalam bagian ini. Penulis perlu menguraikan kendala atau keterbatasan dalam studi tersebut sekaligus menawarkan masukan konkret bagi pengembangan riset selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Adawiyah, A. R. (2020). *Kinerja Karyawan di Pariwisata Umbul Square* (Skripsi tidak diterbitkan). Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Ponorogo.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Akbar, I. R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Almega Nata Sarana Balaraja. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2114–2126. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v4i2.167>
- Andriani, R., & Agustina, T. (2022a). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 15–24.
- Andriani, R., & Agustina, T. (2022b). Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Kuala Mina Persada). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 7–9. <https://doi.org/10.31294/jab.v2i1.1173>
- Andriani, R., & Wahyudi, T. (2024). Kompetensi SDM dan koordinasi kerja sebagai prediktor kinerja karyawan di destinasi wisata Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi (JIMA)*, 10(1), 45–58.
- Dalimunthe, M. H., Fachrina, R., & Suhairi, S. (2021). Dampak komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 54–63. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v2i2.494>
- Firdaus, J., Syahrani, M., Risnita, & Asrulla. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Hadi, S., Ermanto, C., & Ali, A. (2024). Pengaruh komunikasi interpersonal, koordinasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor.

ANTASENA: *Governance and Innovation Journal*, 2(1), 54–67.
<https://doi.org/10.61332/antasena.v2i1.169>

- Hidayatullah, F., & Rosdiana, N. (2024). Analisis pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pariwisata. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen (JEBM)*, 3(2), 112–127. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v3i2.1271>
- Irwan, Ismail, Latif, & Pradana. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 522–526. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Kuswardani, D., & Firmansyah, R. (2023). Pengaruh koordinasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja di sektor jasa wisata alam. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 98–113.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mufidah, I. U., & Izhatullaili, I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja di SDN 05 Marunda. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 1(1), 76–88. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i1.89>
- Nugroho, A., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta*, 9(1), 34–47.
- Permatasari, D., & Santoso, B. (2023). Pengaruh koordinasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di objek wisata Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(2), 88–102.
- Rahayu, S., & Kusuma, A. (2023). Pengaruh kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan koordinasi terhadap kinerja karyawan hotel berbintang. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, 8(1), 55–70.
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rudiansyah, Khair, & Rambe. (2024). Pengaruh pengembangan SDM dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 1–12.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). Analisis pengaruh harga, promosi, dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pengguna aplikasi Lazada di Kota Manado tahun 2017–2021. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1–11. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.570>

- Siregar, L. D., Mavilinda, H. F., Zunaidah, Z., & Farla, W. (2022). Peningkatan kompetensi manajemen SDM UMKM berbasis ekonomi kreatif pada UMKM Songket Desa Muara Penimbung Ilir. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(5), 4065–4071. <https://doi.org/10.31764/jmm.v6i5.10553>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Trawas, A. V. (2024). Profil dan Informasi Destinasi Wisata Alam Alas Veenuz Trawas. Diperoleh dari <https://alasveenuz.id>
- Utomo, K. U., Lahmuddin, L., & Mailin, M. (2023). Memetakan pola komunikasi Dinas Tenaga Kerja dalam memediasi konflik industrial di Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Komunikasi*, 17(2), 145–158. <https://doi.org/10.20885/komunikasi.vol17.iss2.art2>
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keenam). Rajawali Pers.