

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti menyertakan serangkaian studi terdahulu yang relevan guna memperkuat landasan literatur serta basis ilmiah dalam kajian ini. Karya-karya ilmiah tersebut mengkaji variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2), Koordinasi Kerja (X_3), serta Kinerja Karyawan (Y). Bagian selanjutnya memaparkan rangkuman penelitian terdahulu yang menjadi rujukan utama bagi pelaksanaan riset ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul / Fokus Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Research Gap & Keterkaitan dengan Penelitian
1	Widiastuti & Prasetyo (2021) Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Universitas Negeri Surabaya	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa di Surabaya	X_1 : Lingkungan Kerja X_2 : Kompetensi Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t	Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Kompetensi merupakan variabel dominan.	Gap: Penelitian tersebut belum memasukkan koordinasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Keterkaitan: Mendukung hipotesis H1 (Lingkungan Kerja $\rightarrow$ Kinerja) dan H2 (Kompetensi $\rightarrow$ Kinerja) dalam penelitian ini.

Lanjutan Table 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

2	Pratama & Sari (2022) Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JENIUS) Vol. 5 No. 2	Pengaruh Koordinasi Kerja dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Sektor Pariwisata	X1: Koordinasi Kerja X2: Kompetensi SDM Y: Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda, Uji Validitas & Reliabilitas	Koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi SDM juga berpengaruh signifikan. Secara simultan keduanya berpengaruh nyata.	Gap: Belum mengkaji peran lingkungan kerja sebagai salah satu faktor penentu kinerja di sektor pariwisata. Keterkaitan: Mendukung hipotesis H2 (Kompetensi → Kinerja) dan H3 (Koordinasi → Kinerja) dalam penelitian ini.
3	Nugroho & Hidayat (2022) Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Lingkungan Kerja Fisik X2: Lingkungan Kerja Non-Fisik Y: Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi (R^2)	Kedua jenis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja non-fisik (hubungan antar karyawan) memiliki pengaruh lebih dominan dibanding fisik.	Gap: Penelitian hanya berfokus pada dimensi lingkungan kerja, tanpa mempertimbangkan kompetensi dan koordinasi kerja. Keterkaitan: Memperkuat dasar teori variabel Lingkungan Kerja (X1) dan indikatornya dalam penelitian ini.
4	Rahayu & Kusuma (2023) Jurnal Hospitality dan Pariwisata	Pengaruh Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja, dan Koordinasi Terhadap	X1: Kompetensi SDM X2: Lingkungan Kerja X3: Koordinasi Kerja Y:	Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, Koefisien	Secara parsial ketiga variabel berpengaruh signifikan. Secara simultan	Gap: Belum mengkaji konteks wisata alam outdoor yang memiliki kompleksitas kerja berbeda dengan hotel berbintang. Keterkaitan: Penelitian paling relevan; mendukung

Lanjutan Table 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

	Vol. 8 No. 1	Kinerja Karyawan Hotel Berbintang	Kinerja Karyawan	Determinasi	ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel dengan $R^2 = 0,714$.	seluruh hipotesis H1, H2, H3, dan H4 (simultan) dalam penelitian ini.
5	Permatasari & Santoso (2023) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya	Pengaruh Koordinasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Objek Wisata Jawa Timur	X1: Koordinasi Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik	Koordinasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor pariwisata. Koordinasi menjadi variabel dominan.	Gap: Tidak memasukkan kompetensi SDM sebagai variabel yang turut memengaruhi kinerja di sektor wisata. Keterkaitan: Mendukung hipotesis H1 (Lingkungan Kerja → Kinerja) dan H3 (Koordinasi → Kinerja) dalam penelitian ini.
6	Andriani & Wahyudi (2024) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi (JIMA)	Kompetensi SDM dan Koordinasi Kerja sebagai Prediktor Kinerja Karyawan di Destinasi	X1: Kompetensi SDM X2: Koordinasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda, Uji Parsial dan Simultan	Kompetensi SDM dan koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara	Gap: Belum menguji peran lingkungan kerja di destinasi wisata alam, padahal kondisi outdoor sangat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Keterkaitan: Mendukung hipotesis H2 (Kompetensi → Kinerja) dan H3 (Koordinasi →

Lanjutan Table 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

	Vol. 10 No. 1	Wisata Jawa Timur			parsial maupun simultan. Kompetensi SDM dominan dengan beta 0,412.	Kinerja) dalam penelitian ini.
7	Kuswardani & Firmansyah (2023) Jurnal Manajemen dan Organisasi IPB University	Pengaruh Koordinasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Sektor Jasa Wisata Alam	X1: Koordinasi X2: Kompetensi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja	Structural Equation Modelling (SEM), Path Analysis	Koordinasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Model SEM menunjukkan kompetensi memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja.	Gap: Penggunaan SEM membuat penelitian sulit direplikasi pada organisasi skala kecil. Belum ada kajian dengan regresi berganda sederhana pada konteks wisata alam lokal Mojokerto. Keterkaitan: Mendukung seluruh hipotesis H1–H4 dan memperkuat kerangka konseptual penelitian ini.
8	Hidayatullah & Rosdiana (2024) Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen (JEBM) Vol. 3 No. 2	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pariwisata	X1: Lingkungan Kerja Non-Fisik X2: Kompetensi SDM Y: Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F	Lingkungan kerja non-fisik dan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. R ² sebesar 68,3% menunjukkan pengaruh yang kuat	Gap: Hanya meneliti lingkungan non-fisik dan mengabaikan koordinasi kerja, padahal pada destinasi wisata alam outdoor koordinasi antar divisi sangat krusial. Keterkaitan: Mendukung hipotesis H1 (Lingkungan Kerja → Kinerja) dan H2 (Kompetensi → Kinerja) dalam penelitian ini.

Lanjutan Table 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

					dari kedua variabel.	
--	--	--	--	--	----------------------	--

2.2 Landasan Teori

Kerangka teori memberikan fondasi konseptual yang kokoh untuk membedah interaksi antar variabel dalam studi ini. Penulis mengadopsi teori Manajemen Sumber Daya Manusia dengan memfokuskan pembahasan pada elemen atmosfer kerja, kapasitas personel, pengorganisasian tugas, serta produktivitas staf secara terukur.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berperan krusial dalam menentukan pencapaian target organisasi secara efektif. Keadaan ruang kerja yang memadai membangun iklim kerja yang aman dan tenteram bagi pegawai. Atmosfer positif ini memicu peningkatan antusiasme, produktivitas, serta performa individu di tempat kerja. Di sisi lain, ekosistem kerja yang buruk memicu hambatan psikologis seperti rasa tidak nyaman dan tekanan mental. Situasi negatif tersebut merusak motivasi serta mereduksi standar kualitas output kerja para staf.

Cakupan lingkungan kerja melampaui aspek fisik semata. Faktor ini melibatkan pola interaksi sosial sesama rekan, dinamika hubungan pemimpin dengan bawahan, serta efektivitas komunikasi internal. Selain itu, nilai budaya organisasi dan nuansa psikologis dalam kantor turut membentuk definisi lingkungan kerja tersebut. Manajemen organisasi wajib memprioritaskan penataan

lingkungan kerja secara komprehensif. Upaya ini memastikan seluruh sumber daya manusia mampu mengeluarkan potensi terbaik guna menyokong kemajuan institusi.

Ida Umarul Mufidah & Izhatullaili Izhatullaili (2023) Paparan tersebut mengategorikan lingkungan kerja dalam dua komponen inti, yakni aspek fisik serta aspek non fisik. Lingkungan fisik menitikberatkan pada beragam kondisi nyata di sekeliling area kerja. Sementara itu, lingkungan non fisik berkaitan erat dengan pola interaksi sosial, komunikasi, kolaborasi, dan relasi antarindividu dalam lembaga. Kedua faktor tersebut saling mendukung dalam membangun iklim kerja yang menunjang produktivitas secara optimal.

Akbar (2024) Aspek non-fisik dalam lingkungan kerja memberikan dampak krusial bagi performa pegawai secara signifikan. Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang lancar membangun motivasi kerja yang kuat. Dukungan penuh dari pimpinan serta minimnya perselisihan internal turut membuahkan hasil kerja yang lebih berkualitas. Sebaliknya, tekanan kerja yang berlebihan dan konflik yang sering terjadi memicu stres kerja. Situasi negatif tersebut menghambat produktivitas serta menurunkan output karyawan secara nyata.

Berbagai tinjauan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh keadaan di sekitar pegawai, baik aspek fisik maupun non-fisik. Seluruh elemen ini memengaruhi kenyamanan dan dorongan kerja secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lingkungan juga menentukan tingkat produktivitas individu dalam menjalankan tanggung jawab profesinya. Lingkungan kerja yang kondusif

mempercepat pencapaian target organisasi melalui efektivitas kerja yang lebih optimal.

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut KementerianPUPR et al., (2023) Ida Umarul Mufidah & Izhatullaili Izhatullaili, (2023) Klasifikasi lingkungan kerja mencakup dua kategori utama, yaitu dimensi fisik dan dimensi nonfisik. Keduanya memberikan kontribusi yang setara dalam menjaga kelancaran seluruh operasional organisasi.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Seluruh keadaan konkret di sekeliling area kerja yang dirasakan secara langsung oleh pegawai merupakan definisi lingkungan kerja fisik. Dimensi ini mencakup aspek sarana kerja, pengaturan tata ruang, intensitas pencahayaan, temperatur udara, serta sistem sirkulasi udara. Selain itu, tingkat kebisingan, standar kebersihan, jaminan keamanan, hingga ketersediaan perlengkapan operasional dalam menjalankan tugas rutin juga menjadi komponen utamanya.

Kondisi fisik tempat kerja yang prima memunculkan rasa nyaman sehingga memicu konsentrasi tinggi bagi setiap karyawan. Sebaliknya, infrastruktur lingkungan kerja yang kurang memadai mengakibatkan kelelahan dan mengganggu daya fokus individu. Keadaan tersebut turut memperbesar risiko kecelakaan kerja serta menghambat efektivitas penyelesaian agenda pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup keseluruhan dimensi interaksi sosial yang berlangsung di dalam sebuah organisasi. Unsur ini mengintegrasikan pola relasi antara pimpinan dan bawahan, interaksi antarstaf, sistem komunikasi internal, nilai-nilai budaya, kolaborasi tim, sikap saling menghormati, serta atmosfer kekeluargaan di tempat tugas.

Iklim kerja non fisik yang positif mampu memperkuat motivasi, loyalitas, kepuasan profesional, serta dedikasi terhadap instansi. Sebaliknya, relasi kerja yang buruk berisiko memicu perselisihan, tekanan psikologis, serta mendegradasi semangat kerja para pegawai.

Akbar, (2024) Penulis tersebut menguraikan bahwa kondisi atmosfer kerja non-fisik yang buruk serta tekanan psikologis yang tinggi terbukti melemahkan produktivitas staf secara nyata. Atas dasar tersebut, perusahaan harus mengorganisasi lingkungan fisik dan psikis secara proporsional demi mewujudkan ruang kerja yang tenang sekaligus efektif.

2.3.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat mendukung maupun menghambat pelaksanaan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut tidak hanya berasal dari kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga berasal dari aspek psikologis dan sosial yang berkembang di dalam organisasi.

Menurut Kementerian PUPR et al. (2023) faktor-faktor lingkungan kerja fisik meliputi:

1. Pewarnaan ruang kerja yang mampu memberikan kenyamanan psikologis bagi karyawan.
2. Kebersihan lingkungan kerja yang menciptakan rasa nyaman selama bekerja.
3. Penerangan yang memadai sehingga aktivitas kerja dapat dilakukan secara optimal.
4. Sirkulasi udara yang baik agar kondisi ruangan tetap sehat dan nyaman.
5. Tingkat keamanan lingkungan kerja sehingga karyawan merasa terlindungi.
6. Tingkat kebisingan yang rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja.
7. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai.
8. Tata letak ruangan yang mendukung efektivitas pekerjaan.

Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik meliputi:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan.
2. Hubungan kerja sama yang baik antarpegawai.
3. Komunikasi yang terbuka dalam organisasi.
4. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi.
5. Dukungan pimpinan terhadap pelaksanaan pekerjaan.
6. Suasana kerja yang nyaman dan saling menghargai.

2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang ideal mendatangkan banyak kegunaan bagi organisasi serta para pekerja. Lembaga yang mampu membangun atmosfer kerja suportif memperoleh nilai tambah melalui penguatan output, efektivitas kerja, dan keunggulan standar pelayanan pelanggan.

Menurut Akbar, (2024) dan Ida Umarul Mufidah & Izhatullaili Izhatullaili, (2023) manfaat lingkungan kerja yang baik antara lain:

1. Meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Mengurangi tingkat stres kerja.
4. Meminimalkan risiko kecelakaan kerja.
5. Meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.
6. Memperkuat hubungan kerja antarpegawai.
7. Meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
8. Menumbuhkan rasa nyaman dan aman selama bekerja.
9. Mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan.
10. Membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Oleh sebab itu, atmosfer kerja melampaui fungsinya sebagai wadah operasional harian. Faktor ini merupakan instrumen strategis yang memengaruhi efektivitas organisasi dalam memacu produktivitas sumber daya manusianya.

2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk kepentingan operasionalisasi dalam penelitian ini, indikator lingkungan kerja disederhanakan dan diadaptasi dari konsep Ida Umarul Mufidah & Izhatullaili Izhatullaili (2023) serta diperkuat oleh temuan Irwan et al., (2022) dan Andriani & Agustina, (2022a) mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, menjadi lima indikator sebagai berikut.

1. Kondisi fisik tempat kerja mencakup penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, kebersihan, dan tata ruang yang memengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja.
2. Fasilitas kerja ketersediaan peralatan dan sarana penunjang yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
3. Keamanan dan kenyamanan kerja tingkat perlindungan dan rasa aman yang dirasakan karyawan selama menjalankan tugas di lingkungan kerja.
4. Hubungan antar karyawan kualitas interaksi, kerja sama, dan komunikasi antarsesama rekan kerja dalam organisasi.
5. Hubungan atasan dan bawahan dukungan, komunikasi, dan keharmonisan relasi antara pimpinan dengan karyawan.

2.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.4.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia menjadi pilar krusial dalam menentukan keberhasilan instansi untuk mewujudkan target yang telah dicanangkan. Entitas yang mempekerjakan individu kompeten sanggup merespons pergeseran iklim industri secara lincah, memperbaiki mutu layanan, serta meraih produktivitas

tertinggi. Keahlian ini berperan sebagai modal dasar bagi setiap pegawai untuk menyelesaikan beban kerja menurut standar operasional yang tersedia.

Cakupan kompetensi merujuk pada atribut fundamental individu yang berhubungan langsung dengan efektivitas pelaksanaan tugas. Unsur ini melampaui batasan keterampilan teknis semata karena melibatkan integrasi pengetahuan, kemahiran, sikap kerja, nilai pribadi, dan pola perilaku dalam menghadapi beragam problematika profesi.

Menurut Siregar et al., (2022) Kompetensi merefleksikan kecakapan individu dalam menuntaskan tanggung jawab profesional melalui integrasi pengetahuan, keahlian teknis, dan pengalaman praktis yang fungsional. Unsur tersebut melandasi setiap personel dalam mengambil langkah strategis, mencari solusi problematika, serta mengakselerasi target organisasi secara konsisten.

Selanjutnya, Rudiansyah et al., (2024) Kompetensi mencakup integrasi antara unsur pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), kemampuan (ability), sikap (attitude), serta perilaku profesional. Sinergi seluruh komponen ini memungkinkan setiap pegawai untuk menuntaskan tugas sesuai kriteria baku yang organisasi tetapkan. Karyawan dengan penguasaan kompetensi yang tinggi memiliki peluang lebih besar dalam menghasilkan performa kerja yang maksimal.

Penelitian yang dipublikasikan dalam CEMERLANG Hidayatullah & Rosdiana, (2024) Penelitian tersebut pun menegaskan bahwa kesesuaian kompetensi dengan ranah pekerjaan mampu memacu efektivitas kerja secara signifikan, sedangkan ketidakcocokan antara kapasitas individu dengan tuntutan

tugas berisiko memicu kekeliruan teknis, menghambat produktivitas, serta memperburuk kualitas layanan lembaga.

Manajemen destinasi wisata alam menempatkan kompetensi sumber daya manusia sebagai pilar utama karena karyawan memikul tanggung jawab untuk menyajikan layanan prima, menguasai standar operasional, menjamin keselamatan pelancong, serta membangun kerja sama tim yang kuat. Keunggulan kompetensi tersebut mendukung organisasi dalam menciptakan pelayanan berkualitas yang mampu mendongkrak kepuasan wisatawan sekaligus memperkuat daya saing kawasan wisata.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi SDM

Berbagai faktor internal dan eksternal secara aktif membentuk kompetensi individu yang tidak muncul secara instan. Variabel tersebut menentukan kapasitas kerja seseorang serta memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mewujudkan target strategisnya.

Menurut Afandi, (2021) yang banyak dijadikan rujukan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut.

1. Keyakinan dan Nilai (Belief and Values)

Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri akan meningkatkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Nilai-nilai yang dimiliki seseorang juga memengaruhi perilaku kerja, tanggung jawab, serta komitmen terhadap organisasi.

2. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan merupakan dasar seseorang dalam memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pengetahuan dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja, maupun proses pembelajaran secara mandiri.

3. Keterampilan (Skill)

Keterampilan merupakan kemampuan praktis seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin sering seseorang melakukan suatu pekerjaan, maka keterampilannya akan semakin meningkat sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja memberikan kesempatan kepada individu untuk belajar dari berbagai situasi yang dihadapi selama bekerja. Pengalaman juga membantu seseorang dalam mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, serta meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

5. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian memengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan orang lain, bekerja sama dalam tim, menghadapi tekanan pekerjaan, serta menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan kerja.

6. Motivasi Kerja

Motivasi menjadi pendorong utama seseorang untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif

mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan, pendidikan, maupun pengalaman kerja.

7. Pelatihan dan Pengembangan

Organisasi memperkuat kompetensi staf melalui penyelenggaraan berbagai skema pelatihan yang sistematis. Program pengembangan yang selaras dengan tuntutan jabatan mempertajam kapabilitas teknis maupun nonteknis untuk menciptakan efektivitas kerja yang lebih tinggi.

Selain itu Rudiansyah et al., (2024) Menegaskan bahwa kemajuan teknologi serta dinamika lingkungan bisnis menjadi faktor penentu dalam pembentukan kompetensi individu. Organisasi perlu menginisiasi peningkatan keahlian secara kontinu agar seluruh tenaga kerja mampu menyelaraskan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan pembaruan teknologi terkini.

2.4.3 Manfaat Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Rudiansyah et al., (2024) manfaat kompetensi sumber daya manusia antara lain sebagai berikut.

1. Meningkatkan produktivitas kerja

Karyawan yang kompeten mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tepat, dan berkualitas sehingga produktivitas organisasi meningkat.

2. Meningkatkan kualitas pelayanan

Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan memberikan pelayanan yang lebih profesional sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan.

3. Menjadi dasar proses rekrutmen

Kompetensi digunakan sebagai standar dalam proses seleksi sehingga organisasi dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

4. Menjadi dasar pengembangan karier

Penilaian kompetensi membantu organisasi menentukan promosi jabatan, mutasi, maupun pengembangan karier karyawan secara objektif.

5. Mempermudah penyusunan program pelatihan

Hasil evaluasi kompetensi dapat digunakan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan sehingga program pengembangan SDM menjadi lebih tepat sasaran.

6. Meningkatkan daya saing organisasi

Sumber daya manusia yang kompeten mampu menghasilkan inovasi, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memperkuat posisi organisasi dalam menghadapi persaingan.

7. Meningkatkan kemampuan adaptasi

Kapasitas profesional yang unggul memfasilitasi tenaga kerja dalam merespons transformasi teknologi dan dinamika organisasi secara efektif. Keunggulan ini juga meningkatkan ketanggapan staf terhadap pergeseran ekspektasi konsumen secara konsisten.

Penelitian dalam Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa (2023) Peneliti tersebut menegaskan pula bahwa kecakapan yang mumpuni mampu mewujudkan suasana kerja yang efektif karena para pegawai memiliki kepercayaan diri tinggi, sanggup berkolaborasi dalam tim, serta senantiasa mengutamakan pencapaian hasil kerja yang optimal.

2.4.4 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Indikator kompetensi SDM dalam penelitian ini diadaptasi dari Rudiansyah et al.,(2024) serta Siregar et al., (2022), dan disusun menjadi lima indikator berikut agar selaras dengan kebutuhan operasionalisasi penelitian

1. Pengetahuan kerja wawasan dan pemahaman karyawan mengenai bidang pekerjaannya sebagai dasar pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas.
2. Keterampilan kerja kemampuan teknis dan praktis dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.
3. Kemampuan menyelesaikan tugas kesanggupan karyawan menuntaskan pekerjaan sesuai target, prosedur, dan standar yang ditetapkan.

4. Sikap kerja profesional perilaku, tanggung jawab, disiplin, dan etika kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas.
5. Kemampuan beradaptasi kesiapan karyawan menghadapi perubahan pekerjaan, teknologi, maupun tuntutan organisasi.

2.5 Koordinasi Kerja

2.5.1 Pengertian Koordinasi Kerja

Koordinasi kerja menduduki posisi sentral dalam fungsi manajemen untuk menyinergikan seluruh dinamika organisasi. Proses ini mengarahkan setiap aktivitas agar berjalan secara terpadu menuju sasaran strategis perusahaan. Setiap lembaga memiliki unit-unit dengan fungsi dan tanggung jawab yang beragam. Oleh karena itu, penyelarasan menjadi kebutuhan mutlak agar operasional tetap harmonis serta terhindar dari duplikasi pekerjaan. Langkah tersebut juga berfungsi memperkuat efisiensi dalam pencapaian misi organisasi.

Implementasi koordinasi tidak hanya menyentuh aspek pembagian tanggung jawab semata. Hal ini turut mengintegrasikan jalur komunikasi, kolaborasi tim, sinkronisasi program, hingga harmonisasi target antar personal maupun divisi. Koordinasi yang optimal memandu setiap anggota untuk mengenali kontribusi unik mereka dalam sistem. Hasilnya, pelaksanaan tugas harian menjadi lebih lincah, tepat sasaran, dan menghasilkan performa yang lebih tinggi.

Menurut Hadi et al., (2024), koordinasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi karena mampu mengintegrasikan seluruh aktivitas pegawai agar berjalan secara selaras. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa koordinasi yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja,

memperlancar komunikasi antarpegawai, serta berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, koordinasi yang kurang baik dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, konflik antarbidang, dan rendahnya produktivitas organisasi.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Dalimunthe et al., (2021) Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting Koordinasi bertindak sebagai instrumen untuk mengintegrasikan berbagai fungsi lembaga melalui pola komunikasi yang produktif sehingga seluruh kegiatan operasional berjalan selaras. Organisasi yang memperkuat aspek koordinasi dan komunikasi berhasil menggapai tujuan kelompok dengan tingkat efisiensi lebih besar daripada entitas yang sulit menyelaraskan ritme kerja pada unit-unit internalnya. Utomo et al., (2023) mengartikan koordinasi kerja sebagai sebuah proses penciptaan sinergi antarindividu serta kelompok dalam organisasi lewat komunikasi terbuka, distribusi informasi, dan penyelesaian kendala secara terpadu. Melalui skema koordinasi yang berjalan baik, setiap personel menginternalisasi tujuan besar organisasi dan sanggup melaksanakan tugas sesuai porsi tanggung jawab profesionalnya.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Koordinasi Kerja

Menurut Hadi et al., (2024) terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi efektivitas koordinasi kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Kesatuan Tindakan

Kesatuan tindakan menunjukkan adanya keselarasan aktivitas seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap individu harus memahami

tujuan organisasi sehingga seluruh tindakan yang dilakukan mengarah pada pencapaian tujuan yang sama. Kesatuan tindakan akan mengurangi terjadinya konflik, duplikasi pekerjaan, maupun kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

2. Pembagian Kerja

Pembagian kerja yang jelas akan mempermudah koordinasi karena setiap individu mengetahui tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya masing-masing. Pembagian tugas yang tepat juga dapat menghindari tumpang tindih pekerjaan serta meningkatkan efisiensi pelaksanaan kegiatan organisasi.

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kepatuhan setiap anggota organisasi terhadap aturan, prosedur, dan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Tingkat disiplin yang tinggi akan mempermudah proses koordinasi karena setiap pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai rencana tanpa menimbulkan hambatan bagi bagian lainnya.

Selain ketiga faktor tersebut, Utomo et al., (2023) menambahkan bahwa komunikasi yang efektif juga menjadi faktor penting dalam menciptakan koordinasi kerja yang baik. Komunikasi yang terbuka memungkinkan setiap anggota organisasi memperoleh informasi secara cepat, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat proses pengambilan keputusan.

2.5.3 Manfaat Koordinasi Kerja

Menurut Hadi et al., (2024), manfaat koordinasi kerja antara lain sebagai berikut.

1. Menghindari Terjadinya Tumpang Tindih Pekerjaan

Koordinasi membantu memperjelas pembagian tugas sehingga setiap individu mengetahui tanggung jawabnya masing-masing dan tidak terjadi duplikasi pekerjaan.

2. Meningkatkan Efektivitas Organisasi

Dengan adanya koordinasi yang baik, seluruh aktivitas organisasi dapat berjalan sesuai rencana sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif.

3. Meningkatkan Efisiensi Kerja

Koordinasi yang baik mampu mengurangi pemborosan waktu, tenaga, maupun biaya karena setiap pekerjaan dilakukan secara terencana dan saling mendukung.

4. Memperlancar Arus Informasi

Koordinasi yang efektif mempermudah proses penyampaian informasi antarbagian sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih cepat dan tepat.

5. Mengurangi Konflik Kerja

Hubungan kerja yang terkoordinasi dengan baik mampu mengurangi kesalahpahaman maupun konflik antarpegawai karena setiap individu memahami tugas dan tanggung jawabnya.

6. Meningkatkan Kerja Sama Tim

Koordinasi mendorong terciptanya kerja sama yang baik antarpegawai sehingga seluruh anggota organisasi memiliki rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

7. Meningkatkan Kinerja Karyawan

Penelitian Hadi et al., (2024) membuktikan bahwa koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik koordinasi yang dilakukan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Selain itu, Dalimunthe et al., (2021) menyatakan bahwa koordinasi yang didukung komunikasi organisasi yang baik mampu meningkatkan kualitas pelayanan, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.

2.5.4 Indikator Koordinasi Kerja

Indikator koordinasi kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari Hadi et al., (2024) serta dan disusun menjadi lima indikator sebagai berikut agar sesuai dengan kebutuhan pengukuran penelitian.

1. Komunikasi antar karyawan

kelancaran dan keterbukaan pertukaran informasi antarpegawai maupun antarbagian.

2. Kerja sama tim

kesediaan dan kemampuan karyawan bekerja bersama untuk menyelesaikan tugas secara kolektif.

3. Kejelasan pembagian tugas

kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap individu maupun unit kerja.

4. Keselarasan pelaksanaan pekerjaan

kesesuaian arah dan tindakan seluruh pegawai dalam mencapai tujuan bersama.

5. Responsivitas kerja

kecepatan dan ketanggapan karyawan dalam merespons informasi, tugas, maupun permasalahan di lingkungan kerja.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Performa pegawai merupakan elemen krusial dalam ranah manajemen sumber daya manusia. Variabel ini menjadi parameter utama keberhasilan setiap individu dan institusi dalam merealisasikan target yang ada. Fluktuasi level capaian kerja memberikan pengaruh langsung terhadap efisiensi operasional, kapasitas produksi, mutu layanan, serta keunggulan kompetitif organisasi. Oleh sebab itu, setiap lembaga harus mengelola performa sumber daya manusia secara terorganisir demi mencapai sasaran secara maksimal.

Secara mendasar, kinerja mencerminkan hasil nyata yang individu hasilkan melalui tugas dan wewenang selama rentang waktu tertentu. Penilaian performa tidak hanya berfokus pada hasil akhir semata. Poin ini juga melibatkan mekanisme kerja, sikap profesional, kolaborasi antar staf, tingkat kepatuhan, inovasi, serta tanggung jawab dalam penuntasan tugas. Melalui skema tersebut, audit kinerja menjadi instrumen strategis bagi organisasi dalam mengukur besaran kontribusi personel terhadap pencapaian visi lembaga.

Pendapat tersebut sejalan dengan Mangkunegara, (2021) Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa performa staf merupakan wujud capaian kerja secara mutu dan jumlah yang diraih pegawai saat menuntaskan kewajiban sesuai otoritas tanggung jawab mereka. Mangkunegara menekankan bahwa efektivitas lembaga sangat bergantung pada kapasitas manajemen untuk mengoptimalkan mutu kerja setiap individu lewat bimbingan, program pelatihan, pemberian motivasi, serta penciptaan suasana kerja yang kondusif.

Selanjutnya, Wibowo, (2021) Pernyataan tersebut menegaskan bahwa performa kerja merupakan bentuk aktualisasi kompetensi individu dalam menuntaskan tanggung jawab profesinya. Kapasitas personal bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan tugas tersebut. Faktor pendorong lain meliputi dorongan internal, kondisi tempat kerja, gaya kepemimpinan, serta mekanisme pemberian imbalan bagi pegawai. Nilai-nilai organisasi, pola interaksi, dan sinkronisasi kerja di dalam instansi juga berdampak langsung pada hasil akhir pekerjaan. Dengan demikian, penguatan prestasi kerja membutuhkan bantuan

menyeluruh dari setiap elemen pengelolaan sumber daya manusia yang saling berkaitan.

Dalam perspektif perilaku organisasi, Robbins & Judge, (2022) Paparan ini menegaskan bahwa perpaduan atribut personal, kerangka instansi, pola kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim kerja membentuk capaian performa. Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan staf tidak hanya bersumber dari talenta mandiri, tetapi juga memerlukan ekosistem organisasi yang mendukung penyelesaian tugas. Institusi yang sanggup menciptakan suasana kerja kondusif, menyediakan peluang penguatan kompetensi, serta merancang koordinasi internal yang solid akan lebih mudah memacu produktivitas sumber daya manusia.

2.6.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Efektivitas kerja staf memegang peranan krusial dalam menopang keberhasilan sebuah institusi. Prestasi kerja yang unggul membuktikan kemampuan pegawai dalam menuntaskan seluruh kewajiban secara tepat dan hemat sehingga memuluskan realisasi target lembaga secara maksimal. Namun, performa kerja yang buruk justru memicu kemerosotan produktivitas serta menghalangi pemenuhan sasaran yang telah disepakati sebelumnya. Karena alasan tersebut, manajemen wajib menjalankan evaluasi performa secara rutin guna memperkuat dasar penentuan kebijakan manajerial.

Mangkunegara, (2021), Evaluasi kerja menyumbang manfaat besar bagi perusahaan dan staf melalui fungsinya sebagai basis perumusan regulasi personil seperti promosi, rotasi, kompensasi, penghargaan, hingga sanksi. Selain itu,

mekanisme ini membantu manajemen mengidentifikasi kapasitas setiap pegawai guna memastikan pelaksanaan pembinaan yang akurat dan sesuai dengan profil kebutuhan individu.

Lebih lanjut, Wibowo, (2021) menjelaskan bahwa sistem penilaian kinerja yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang mengetahui bahwa hasil kerjanya dinilai secara objektif akan terdorong untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas organisasi meningkat. Penilaian kinerja juga menjadi media komunikasi antara pimpinan dan karyawan dalam memberikan umpan balik terhadap hasil kerja yang telah dicapai.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, manfaat penilaian kinerja karyawan dapat dirangkum sebagai berikut.

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan mengenai promosi, mutasi, penghargaan, dan kompensasi.
2. Mengetahui tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Mengevaluasi efektivitas program kerja organisasi.
4. Menjadi dasar penyusunan program pendidikan dan pelatihan.
5. Meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
6. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan.
7. Membantu organisasi dalam menyusun perencanaan karier karyawan.
8. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara, (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Unsur kecakapan (ability). Tinjauan psikologi membagi kapasitas staf ke dalam dimensi potensi intelektual (IQ) serta kualifikasi akademik (pendidikan). Manajemen harus menetapkan posisi jabatan yang selaras dengan keahlian teknis setiap individu.
2. Unsur dorongan (motivation). Sikap profesional karyawan dalam menyikapi lingkungan tugas menghasilkan motivasi. Fenomena ini bertindak sebagai energi internal yang mengarahkan perilaku pekerja untuk mewujudkan sasaran kolektif lembaga.

Menurut Afandi, (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja karyawan.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi pekerja.
- 4) Kompetensi dan keterampilan teknis yang dimiliki karyawan.
- 5) Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik.
- 6) Koordinasi dan kerja sama antar karyawan dan unit kerja.
- 7) Dukungan sumber daya yang memadai dari organisasi.

2.6.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Mangkunegara, (2021) yang disusun menjadi lima indikator sebagai berikut.

1. Kualitas kerja
tingkat ketelitian, kerapian, dan ketepatan hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
2. Kuantitas kerja
jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan sesuai target yang ditentukan.
3. Ketepatan waktu
kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditetapkan.
4. Tanggung jawab kerja
kesediaan karyawan menerima konsekuensi atas pekerjaan yang dilakukan dan menjaga kepercayaan organisasi.
5. Kerja sama
kemampuan karyawan bekerja bersama rekan kerja maupun antarbagian untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

2.7 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Situasi tempat kerja yang mendukung mencakup elemen material serta psikologis yang memberikan dampak nyata terhadap dorongan kerja dan efektivitas hasil performa staf secara langsung. Andriani & Agustina, (2022b) Lingkungan kerja mencakup seluruh keadaan tempat staf menjalankan rutinitas profesional

mereka. Suasana yang mendukung menghadirkan rasa aman bagi setiap individu. Kondisi kondusif ini memacu para pegawai untuk mencapai performa kerja paling optimal. Penelitian Nugroho & Hidayat mengonfirmasi hal tersebut. (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

2.7.2 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi SDM yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Wibowo, (2021) Tenaga kerja yang memiliki keahlian tinggi mampu menuntaskan tanggung jawab secara bermutu. Mereka merampungkan pekerjaan tepat pada waktunya. Hasil pekerjaan tersebut senantiasa memenuhi kriteria standar yang berlaku. Andriani & Wahyudi, (2024) menegaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap performa karyawan.

2.7.3 Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sinergi kerja yang mumpuni menjamin seluruh aktivitas operasional antar departemen berfungsi secara terpadu serta saling menguatkan. Riset dalam Ida Umarul Mufidah & Izhatullaili Izhatullaili, (2023) tentang kinerja pegawai di lingkup kelurahan menemukan bahwa perbaikan komunikasi dan koordinasi antarpegawai berkontribusi terhadap peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan yang dihasilkan

2.7.4 Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

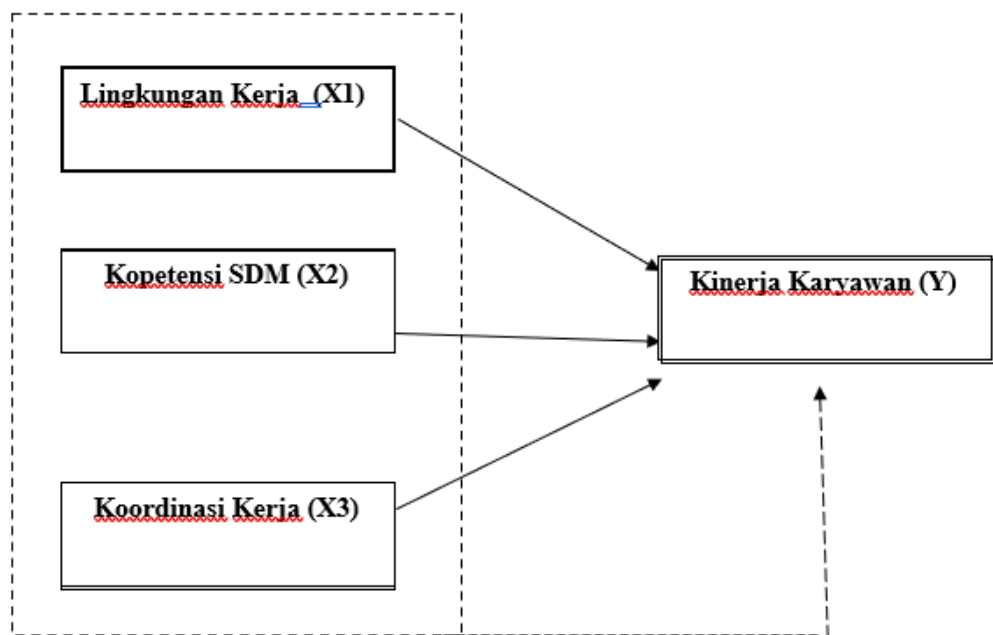
Lingkungan kerja, kompetensi SDM, dan koordinasi kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rahayu & Kusuma, (2023) Mengonfirmasi pengaruh signifikan ketiga variabel secara serempak terhadap capaian kinerja personel, dengan perolehan koefisien determinasi yang membuktikan kemampuan seluruh variabel tersebut dalam menguraikan variabilitas performa secara esensial.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir penelitian ini merupakan hasil landasan teori yang dikembangkan melalui hubungan antara dua variabel atau lebih, seperti perbedaan, persamaan, atau perbandingan variabel-variabel tersebut.

Gambar 2. 1 Kerangka konseptual



Keterangan:



Secara Parsial



Secara Simultan

Keterangan: Penelitian ini menempatkan Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), dan Koordinasi Kerja (X3) sebagai

variabel independen. Variabel dependen dalam studi ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Arah pengaruh antarvariabel ditunjukkan melalui garis panah, baik yang bersifat parsial ($X1 \rightarrow Y$, $X2 \rightarrow Y$, $X3 \rightarrow Y$) maupun pengaruh secara simultan ($X1, X2, X3 \rightarrow Y$).

Kerangka berpikir menyajikan alur logika sistematis guna menguraikan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penyusunan kerangka ini berpijak pada landasan teori serta hasil studi terdahulu. Struktur ini memberikan proyeksi mengenai kecenderungan hubungan antarvariabel yang menjadi objek penelitian.

Studi ini menguji tiga variabel independen yang mencakup lingkungan kerja (X1), kompetensi sumber daya manusia (X2), dan koordinasi kerja (X3). Kinerja karyawan (Y) berperan sebagai variabel dependen tunggal. Lokasi pengamatan berfokus pada Destinasi Wisata Alam Alas Venus Trawas di Kabupaten Mojokerto.

Lingkungan kerja (X1) mencakup seluruh keadaan di sekitar staf saat melakukan aktivitas pekerjaan, baik faktor fisik maupun nonfisik. Aspek fisik meliputi tingkat cahaya, suhu ruangan, sanitasi, serta kelengkapan sarana kerja. Aspek nonfisik berkaitan dengan interaksi antarstaf, sistem komunikasi, dan kondisi suasana kerja. Destinasi wisata alam memiliki karakteristik lingkungan kerja yang spesifik karena dipengaruhi faktor cuaca, medan geografis, serta luas wilayah kerja. Kondisi lingkungan yang mendukung akan membangun kenyamanan, mempertajam fokus, dan menekan tingkat kelelahan kerja. Hal ini memacu karyawan untuk bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki dugaan kuat dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Kompetensi sumber daya manusia (X2) merupakan kapasitas individu yang meliputi aspek wawasan, keterampilan, serta perilaku kerja dalam menuntaskan kewajiban. Sektor industri pariwisata sangat memerlukan kompetensi tinggi agar staf mampu menyajikan layanan terbaik kepada pengunjung. Karyawan yang kompeten mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan tanggap terhadap perubahan situasi kerja. Kapasitas staf yang mumpuni ini memberikan dampak positif pada hasil kerja. Dengan demikian, kompetensi sumber daya manusia diprediksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koordinasi kerja (X3) adalah langkah sinkronisasi berbagai aktivitas kerja antarindividu atau antarunit dalam sebuah organisasi. Unsur koordinasi meliputi pola komunikasi efektif, kejelasan distribusi tugas, serta kolaborasi tim yang solid. Pengelolaan objek wisata alam sangat bergantung pada koordinasi kerja karena melibatkan beragam pihak dan kegiatan yang saling terintegrasi. Koordinasi yang sistematis akan memperlancar arus operasional, meminimalkan kekeliruan, serta mengoptimalkan efisiensi kerja. Maka dari itu, koordinasi kerja diduga mempunyai pengaruh terhadap capaian kinerja karyawan.

Kinerja karyawan (Y) merepresentasikan hasil kerja nyata yang diraih staf dalam menunaikan tugas sesuai standar perusahaan. Kinerja staf dapat diukur melalui kualitas output, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian, serta tanggung jawab profesional. Capaian kinerja yang tinggi membuktikan bahwa staf bekerja secara optimal dan memberikan nilai tambah bagi kemajuan organisasi.

Hubungan antarvariabel tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi SDM, dan koordinasi kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Ketiga variabel independen diprediksi memberikan pengaruh terhadap kinerja secara parsial. Kondisi lingkungan yang ideal menciptakan rasa nyaman. Kompetensi yang unggul memperkuat kemampuan teknis. Koordinasi yang terpadu mempermudah pelaksanaan pekerjaan. Seluruh faktor tersebut secara bersama-sama akan mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara optimal.

2.7 Hipotesis Penelitian

Penulis melaksanakan riset ini untuk menguji dampak lingkungan kerja, kapasitas sumber daya manusia, dan koordinasi kerja terhadap capaian kerja pegawai. Lokasi pengamatan berpusat pada Destinasi Wisata Alam Alas Venus Trawas, Kabupaten Mojokerto. Analisis ini berangkat dari rumusan masalah, sasaran riset, tinjauan pustaka, serta alur berpikir yang telah terpapar pada bagian terdahulu.

Hipotesis merupakan simpulan awal yang menuntut verifikasi faktual melalui uji empiris. Peneliti menyusun hipotesis dalam studi ini untuk menelaah pengaruh setiap variabel bebas secara parsial. Tujuan akhirnya adalah mengidentifikasi besaran dampak faktor-faktor tersebut terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

1. Dampak Lingkungan Kerja bagi Performa Pegawai (H1)

Ruang lingkup kerja melibatkan seluruh keadaan fisik dan non-fisik pada area kerja yang menentukan tingkat kenyamanan staf. Pengelola Destinasi Wisata Alam Alas Veenuz Trawas menganggap suasana alam yang segar serta interaksi sosial yang rukun mampu memacu konsentrasi dan motivasi kerja. Oleh sebab itu, kualitas lingkungan kerja yang optimal secara langsung mendorong pencapaian kinerja karyawan ke level yang lebih tinggi.

H1: Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Destinasi Wisata Alam Alas Veenuz Trawas Kabupaten Mojokerto.

2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (H2) Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap merupakan kapasitas internal yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang kompeten di bidang pariwisata akan mampu memberikan pelayanan yang lebih profesional dan efisien. Oleh karena itu, kecakapan individu ini diyakini menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja yang optimal.

H2: Diduga bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Destinasi Wisata Alam Alas Veenuz Trawas Kabupaten Mojokerto.

3. Pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3) Koordinasi kerja adalah proses penyelarasan aktivitas antar bagian untuk mencapai tujuan bersama tanpa adanya tumpang tindih tugas. Dalam operasional wisata alam yang melibatkan banyak unit kerja, koordinasi yang efektif

diyakini akan memperlancar arus pekerjaan dan meminimalisir kesalahan, sehingga produktivitas karyawan dapat terjaga dengan baik.

H3: Diduga bahwa koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Destinasi Wisata Alam Alas Veenuz Trawas Kabupaten Mojokerto.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Koordinasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (H4) Selain pengaruh parsial dari masing-masing variabel, ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan koordinasi kerja juga diyakini memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Apabila ketiga faktor tersebut terpenuhi secara sinergis, maka akan tercipta kondisi kerja yang kondusif, tenaga kerja yang cakap, serta alur kerja yang terkoordinasi dengan baik, sehingga kinerja karyawan secara keseluruhan dapat meningkat secara optimal

H4: Diduga bahwa lingkungan kerja, kompetensi sumber daya manusia, dan koordinasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Destinasi Wisata Alam Alas Venus Trawas Kabupaten Mojokerto.