BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui beberapa tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data yang diolah menggunakan SPSS 26, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memberikan kontribusi positif yang sangat berarti terhadap capaian kerja para staf. Keadaan tempat kerja yang memadai, baik secara material (sarana, kehigienisan, dan keamanan lokasi) maupun sosial (pola interaksi serta komunikasi antarrekan), secara efektif menekan tingkat kelelahan serta potensi gangguan teknis di luar ruangan, sekaligus memitigasi ketidakpuasan kerja yang dapat menghambat performa individu. Maka dari itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja akan berbanding lurus dengan optimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada objek wisata alam Alas Veenuz Trawas Kabupaten Mojokerto.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terjadi karena kompetensi yang memadai, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan pelayanan, maupun kemampuan pengambilan keputusan dalam situasi darurat di area wisata alam, memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara lebih cepat, tepat, dan mandiri tanpa harus selalu bergantung pada arahan atasan. Kompetensi yang tinggi juga membentuk rasa percaya diri dan tanggung jawab profesional yang mendorong konsistensi kualitas kerja. Variabel ini

bahkan menunjukkan pengaruh paling dominan di antara ketiga variabel bebas yang diteliti pada Destinasi Wisata Alam Alas Veenuz Trawas Kabupaten Mojokerto.

3. Koordinasi Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terjadi karena koordinasi yang baik antar divisi operasional, keamanan, dan kebersihan memastikan kejelasan pembagian tugas, kelancaran arus komunikasi, serta sinkronisasi aktivitas antarunit, terutama pada saat peak season ketika beban kerja meningkat drastis. Koordinasi yang efektif meminimalkan tumpang tindih tugas dan keterlambatan penanganan, sehingga pelayanan kepada pengunjung Destinasi Wisata Alam Alas Veenuz Trawas Kabupaten Mojokerto dapat berjalan lebih optimal.
4. Lingkungan Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Koordinasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terjadi karena ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan bersifat sinergis: lingkungan kerja menyediakan fondasi kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja, kompetensi SDM memastikan setiap karyawan mampu menjalankan tugas sesuai standar, sementara koordinasi kerja menyatukan seluruh unit kerja tersebut menjadi satu proses yang selaras. Interaksi saling memperkuat inilah yang menandakan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di Destinasi Wisata Alam Alas Veenuz Trawas Kabupaten Mojokerto.

5.2 Saran

Bagi pihak manajemen Destinasi Wisata Alam Alas Veenuz Trawas Kecamatan Trawas, disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik (fasilitas, kebersihan, keamanan area outdoor) maupun non-fisik (hubungan kerja dan komunikasi antar karyawan), mengingat aspek ini terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, manajemen juga perlu secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan pelayanan, penanganan situasi darurat di alam terbuka, serta pengembangan kemampuan pengambilan keputusan secara mandiri, agar kesenjangan kompetensi antara karyawan senior dan junior dapat diminimalkan. Mengingat luasnya area kerja yang tersebar di berbagai titik, penguatan koordinasi kerja antar divisi (operasional, keamanan, dan kebersihan) juga perlu terus diperbaiki, terutama dalam hal komunikasi dan sinkronisasi tugas pada saat peak season, guna menghindari keterlambatan penanganan dan menjaga kualitas pelayanan kepada pengunjung.

Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengeksplorasi variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam model ini namun berpotensi memengaruhi kinerja karyawan pada sektor wisata alam, seperti motivasi kerja, beban kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Peneliti berikutnya juga diharapkan dapat memperluas cakupan sampel pada destinasi wisata alam lain dengan karakteristik serupa, atau menggunakan pendekatan kualitatif maupun mixed method, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi dinamika kinerja karyawan di industri pariwisata berbasis alam