



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Fairfield Hotel

Anak Agung Istri Sitha Mahadewi^{1*}, Ni Desak Made SANTI Diwyarthi², I Nyoman Sukana
Sabudi³

^{1,2,3} Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali, Jl. Dharmawangsa, Benoa,
Kecamatan, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali

[*gungsitha12@gmail.com](mailto:gungsitha12@gmail.com), santidiwyarthi@ppb.ac.id, sukanasabudi@ppb.ac.id

Received: Month, Year

Accepted: Month, Year

Published: Month, Year

Abstract

A good work environment can make a positive contribution to employee performance, while a poor work environment can reduce employee performance. The background of the employee performance appraisal at Fairfield Hotel where there are still several employees who are on the performance appraisal scale with the underperformer category in the performance appraisal in 2023. So that the purpose of this study is to determine the effect of the work environment on employee performance at the Fairfield Hotel. The number of samples in this study were 51 respondents using the saturated sampling method. Data was collected by distributing questionnaires using a 5-point Likert scale to measure 27 statement items. The data analysis technique used is simple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination analysis which is processed with the SPSS version 29 for Windows program. The results of this study indicate that the work environment (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at Fairfield Hotel. The T test results show the value of $t_{count} > t_{table}$, namely $4.654 > 1.676$ and a significance value of $0.002 < 0.05$, which means rejecting H_0 or H_a is accepted. contributes to employee performance by 63.9%, while the remaining 36.1% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan. Di latar belakang oleh penilaian kinerja karyawan di Fairfield Hotel dimana masih terdapat beberapa karyawan yang berada pada skala penilaian kinerja dengan kategori underperformer dalam penilaian kinerja pada tahun 2023. Sehingga tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Fairfield Hotel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 27 item pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan

yaitu analisis regresi linier sederhana, uji-t, dan analisis koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 29 for Windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Fairfield Hotel. Hasil uji T menunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu $4,654 > 1,676$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang artinya menolak H_0 atau H_a diterima. memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 63,9%, sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai pada suatu perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai kinerja pegawai itu sendiri dan juga demi keberhasilan perusahaan (Hermina & Yosepha, 2019). Peran penting sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadikan perusahaan tersebut perlu memfokuskan perhatian yang lebih besar terhadap tugas yang dikerjakannya supaya tujuan perusahaan bisa tercapai dan kinerjanya semakin meningkat. Penting bagi perusahaan untuk menyadari kemampuan karyawan mereka sehingga mampu mengelolanya dan nantinya menyelesaikannya dengan strategi bisnis perusahaan secara keseluruhan (Diamantidis & Chatzoglou, 2018).

Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai kinerja pegawai itu sendiri dan juga demi keberhasilan perusahaan. Peningkatan kinerja para karyawan tersebut tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, namun juga bagi karyawan itu sendiri. Karena dengan kinerja yang baik secara teoritis dapat mencapai tingkat pengembangan karir pegawai yang lebih baik (Siahaan et al., 2016).

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Apabila karyawan dalam perusahaannya tidak mampu untuk mencapai target kinerja maka kinerja perusahaan tidak akan tercapai. Dengan kata lain kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan (Suryawan et al., 2020).

Penilaian kinerja karyawan pada Fairfield Hotel ini dinamakan *Associate & Supervisor Performance Review*, penilaian kinerja karyawan ini dilakukan pada *end of year*. Penilaian kinerja ini menggunakan 4 skala penilaian yang terdiri dari *K-Key Contributor* dengan skor 4, *SP-Strong Performance* dengan skor 3, *P-Solid Performance* dengan skor 2 dan *U-Underperformer* dengan skor 1. Hasil penilaian kinerja karyawan Fairfield Hotel pada periode Tahun 2020 sampai dengan Tahun 2023 yang dipaparkan pada Tabel 1.

Tabel 1 : Penilaian Kinerja Karyawan di Fairfield Hotel Periode Tahun 2020 s/d Tahun 2023

[Sumber: *Human Resources Department*, 2024]

Periode	Jumlah Karyawan	Skala Penilaian Kinerja							
		Key Contributor	Persentase	Strong Performer	Persentase	Solid Performer	Persentase	Underperformer	Persentase
2020	81	28	35%	36	44%	15	19%	2	2%
2021	69	38	55%	22	32%	6	9%	3	4%
2022	50	36	72%	5	10%	7	14%	2	4%
2023	51	29	57%	15	29%	3	6%	4	8%

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, tidak ada persentase nilai skala penilaian kinerja dengan kategori *underperformer* yang melewati batas yang ditetapkan untuk kinerja karyawan di Fairfield Hotel. Tahun 2020 jumlah karyawan dengan nilai dengan skala penilaian *underperformer* sebesar 2%, tahun 2021 sebesar 4%, dan tahun 2022 sejumlah 4%. Terjadi suatu masalah muncul yang dimana masih terdapat sejumlah karyawan yang berada pada skala penilaian kinerja dengan kategori *underperformer* dalam penilaian kinerja pada tahun 2023.

Fairfield Hotel menetapkan standar penilaian kinerja dengan kategori *underperformer* seharusnya dibawah dari 5% dari jumlah karyawan saja, sedangkan pada data diatas tahun 2023 terdapat 8% dari jumlah karyawan yang mendapat nilai dengan skala penilaian kinerja *underperformer*.

Pada Fairfield Hotel, kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan. Terdapat sejumlah karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Terdapat juga beberapa dari hasil absensi karyawan yang kurang disiplin yang membuat beberapa karyawan sering datang terlambat dari jam yang sudah dijadwalkan sehingga membuat pekerjaan juga akan terhambat. Berikut data absensi karyawan yang kurang disiplin tersebut dipaparkan pada Tabel 2.

Tabel 2 : Data Absensi Karyawan Tahun 2020 s/d 2023

[Sumber: *Human Resources Department*, 2024]

No.	Departemen	2020	2021	2022	2023
		%			
1	Front Office	10.02	11.50	9.50	9.10
2	IT Specialist	8.10	7.45	9.10	8.10
3	Housekeeping	7.20	8.10	8.50	7.15
4	F&B Service	5.50	6.10	7.10	5.45
5	F&B Product	9.40	10.15	10.50	9.30
6	Accounting	11.25	10.10	11.50	11.10
7	Admin & General	8.15	9.10	9.25	8.10
8	Human Resources	4.25	6.10	5.15	4.15
9	Loss Prevention	7.10	8.25	7.10	6.50
10	Sales & Marketing	5.10	6.25	6.15	5.10
11	Engineering	11.25	12.50	10.10	11.10
Total		87.32	95.6	93.95	76.16
Rata-rata		8.7	9.6	9.4	7.6

Rata-rata 4 Tahun	8,82%
--------------------------	--------------

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa absensi karyawan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 menunjukkan angka yang fluktuatif. Tingkat rata-rata absensi karyawan yang terjadi pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 sebesar 8,82%. Tingkat absensi karyawan ini melebihi dari tingkat toleransi yang ditetapkan di Fairfield Hotel yaitu sebesar 5%. Hal ini dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai (Sugiantari et al., 2023).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya (Suryawan et al., 2020). Lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja, sehingga kinerja pegawai akan baik jika lingkungannya baik (S & Dewi, 2021).

Menurut Chei et al (2014) pada dimensi contextual performance terdapat salah satu indikator kinerja yang baik untuk karyawan terkait dengan disiplin yaitu bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Fakta yang mendukung di lapangan terbukti bahwa di Fairfield Hotel terdapat tingkat rata-rata absensi dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 kurang disiplin yang melebihi dari standar toleransi yang sudah disepakati oleh hotel yaitu sebesar 5%. Menurut Hafeez et al (2019) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi ini dapat dikaitkan dengan lingkungan kerja, dikarenakan lingkungan kerja dalam hal ini terdapat dimensi yang menyebutkan bahwa faktor lingkungan kerja yang nyaman dan kebisingan. Dalam fakta yang mendukung di lapangan terbukti bahwa di Fairfield Hotel terletak pada akses dari parkir karyawan menuju hotel yang jauh dan juga terkait dengan kebisingan yang terjadi diakibatkan oleh ruangan kinerja karyawan berdekatan dengan koridor yang sering dilewati oleh beberapa departemen pada saat membawa trolley.

Berdasarkan adanya ketidakkonsistenan dari hasil penelitian terdahulu serta berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, terlihat dari kesenjangan dari kenyataan yang harusnya terjadi pada hotel tersebut. Oleh karena itu, diperlukannya penelitian yang lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Fairfield Hotel.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan teknik *sampling* jenuh terhadap 51 orang responden karyawan yang bekerja di Fairfield Hotel. Teknik analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, uji t dan analisis koefisien determinasi yang dibantu dengan program SPSS *version 29 for Windows*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

3.1.1 Karakteristik Responden

Tabel 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Hasil Survey
[Sumber: Hasil Penelitian, 2024]

Karakteristik	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Usia		
<20 tahun	0	0
21 - 30 tahun	18	35,3
31 - 40 tahun	24	47,1
41- 50 tahun	6	11,8
>50 tahun	3	5,9
Jenis Kelamin		
Laki-laki	37	72,5
Perempuan	14	27,5
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	9	17,6
Diploma	25	49
Sarjana	17	33,3
Masa Kerja		
1 - 5 tahun	30	58,8
>5 tahun	21	41,2

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja karyawan di Fairfield Hotel didominasi oleh usia 31 - 40 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 47,1%, karyawan berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang dengan persentase 72,5%, berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh pendidikan terakhir Diploma sebanyak 25 orang dengan persentase 49% dan berdasarkan masa kerja didominasi oleh masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 58,8%.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel independen dan variabel dependen atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Menurut Ghazali (2018) uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05, maka data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,089 > 0,050. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil pada uji heteroskedastisitas menunjukkan data memiliki nilai signifikan (*Sig.*) diatas > 0,05 yaitu 0,061. Hal ini sesuai dengan syarat uji heteroskedastisitas yaitu penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

3.1.3 Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yaitu Lingkungan Kerja.

Tabel 4 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dengan SPSS versi 29
[Sumber: Hasil Penelitian, 2024]

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	21.014	8.216		2.558	.014
	Lingkungan Kerja	.713	.153	.554	4.654	<.001

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

$$Y = a + b X$$

$$Y = 21,014 + 0,713 X$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus $Y = a + b$ diperoleh persamaan garis regresi linier sederhana yang memberikan informasi bahwa:

- a. Konstanta = 21,014

Nilai konstanta sebanyak 21,014 artinya jika variabel lingkungan kerja ditiadakan maka kinerja karyawan bernilai sebanyak 21,014. Bila nilai variabel bebas (lingkungan kerja) meningkat, maka variabel terikat (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan karena nilai variabel bebas yang positif

- b. Lingkungan Kerja (X) = 0,713

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebanyak 0,713 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,713. Koefisien lingkungan kerja bernilai positif artinya antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Kenaikan lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Uji T

Menurut Priyastama (2017) Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan Keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Ketika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 5 : Hasil Uji T
[Sumber: Hasil Penelitian, 2024]

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	4,654	<0,001	Positif dan Signifikan
Alpha (α) 0,05			

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai thitung $4,654 > 1,676$ dan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$, yang artinya menolak H_0 atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Fairfield Hotel.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya persentase variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi
[Sumber: Hasil Penelitian, 2024]

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.799 ^a	.639	.631	2.277

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan pada Tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh dari hasil analisis adalah 0,639. Hal ini memiliki arti bahwa variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebanyak 63,9% (0,639 x 100%), sisanya sebesar 36,1% (100% - 63,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019) interval koefisien determinasi berada di antara 60% - 79,9%, maka koefisien determinasi tersebut dapat dikatakan kuat. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 63,9% maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat.

3.2 Pembahasan

Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dianalisis dengan SPSS version 29 for Windows diperoleh nilai konstanta sebesar 21,014 dan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,713. Berdasarkan uji-t diperoleh nilai thitung Lingkungan Kerja (X) sebesar 4,654 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,676 dengan signifikan lebih kecil dari nilai α (0,001 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Fairfield Hotel.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS version 29 for Windows diperoleh nilai *R square* sebesar 0,639 yang berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent sebesar 63,9% (0,639 x 100%), sisanya sebesar 36,1% (100% - 63,9%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Jika interval koefisien determinasi berada pada 60% - 79,9%, maka koefisien determinasi dapat dikatakan kuat (Sugiyono, 2019). Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 63,9%, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen.

Hal ini didukung oleh konfirmasi dari Human Resources Manager bahwa contohnya menyediakan fasilitas pendingin udara yang baik bisa membentuk lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung, sehingga membantu meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan di Fairfield Hotel. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Fairfield Hotel dengan nilai thitung > ttabel yaitu 4,654 > 1,676.

Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Fairfield Hotel dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05

dari hasil Uji T-Test. Lingkungan Kerja (X) memiliki kontribusi untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di Fairfield Hotel sebesar 63,9% dalam kategori kuat, sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

PERNYATAAN PENGHARGAAN

Ucapan terimakasih kepada dosen Pembimbing Ibu Ni Desak Made Santi Diwyarthi dan juga Bapak I Nyoman Sukana Sabudi yang telah meluangkan waktunya dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan penelitian serta rekan-rekan yang telah membantu saya dalam penyusunan penelitian ini. Tanpa adanya dukungan dan motivasi dari beberapa pihak mungkin penelitian ini tidak dapat diselesaikan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Chei, C. H., Yee, H. C., Men, L. P., & Bee, L. L. (2014). Factors Affect Employees' Performance In Hotel Industry. Bachelor Of Business Administration (HONS), 1-157.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. D. (2018). Factors affecting employee performance: an empirical approach. ReserachGate, 1-26.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact Of Workplace Environment On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Health. Business, Management and Education, 2, 173-193.
- Hermira, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). Model Kinerja Pegawai. International Review of Management and Marketing.
- Priyastama, R. (2017). Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data & Analisis Data. Anak Hebat Indonesia.
- S, K. O. B., & Dewi, A. A. S. K. (2021). The Effect of Motivation, Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance at Mercure Hotel Kuta. European Journal of Business & Management Research, 6(6).
- Siahaan, E., Gultom, P., & Lumbanraja, P. (2016). Improvement Of Employee Banking Performance Based On Competency Improvement And Placement Working Through Career Development (Case Study In Indonesia). ResearchGate.
- Sugiantari, N. K. N., Anggraini, N. P. N., & Jodi, I. W. G. A. S. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Gianyar. Values, 4.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suryawan, I. W. P., Suardhika, I. N., & Suarjana, I. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. Values, 1, 12.