



# BALI JOURNAL OF HOSPITALITY, TOURISM AND CULTURE RESEARCH

Journal Homepage: [www.balilanguageassistance.com](http://www.balilanguageassistance.com)

## KERJASAMA TIM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI HOTEL RIMBUN CANGGU BADUNG BALI

Ni Made Dwi Eka Widiastuti<sup>1</sup>, I Wayan Kartimin<sup>2</sup>, I Made Gede Darma Susila<sup>3</sup>  
Universitas Triatma Mulya<sup>123</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Rimbun Canggu Badung Bali dengan sampel sebanyak 70 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan uji *Statistical Package Social Science* (SPSS) version 26.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya, agar dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi di setiap variabel kinerja yang belum diamati dalam penelitian ini. Hal ini seperti kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja, semangat kerja dan budaya organisasi yang dapat berdampak juga kepada kinerja karyawan hotel.

### ARTICLE HISTORY

Sent 15 February 2024  
Accepted 20 February 2024  
Approved 25 May 2024  
Published 01 June 2024

### KATA KUNCI

Kerjasama tim; kinerja karyawan; hotel; rimbuncanggu; badung

## 1. Pendahuluan

Perkembangan pariwisata di Bali mengalami kemajuan yang pesat yang ditandai dengan bertambahnya jumlah hotel di destinasi wisata ini. Bali menjadi incaran investor karena kekayaan dan keanekaragaman sumber daya alam, potensi sumber daya manusia yang berkualitas, serta keunikan budaya yang menarik (Hariyana dkk., 2015). Pembangunan pariwisata di Bali telah mencapai tahap puncaknya. Ini menandakan bahwa dari perspektif historis, evolusi Bali tidak dapat dilepaskan dari pengaruh sektor pariwisata. Industri ini telah merasuk ke dalam serat kehidupan masyarakat Bali dan memberikan dampak yang luas dan mendalam, baik secara positif maupun negatif, yang terasa dalam berbagai aspek kehidupan sosial, ekonomi, budaya, dan lingkungan. (Anom dkk., 2020). Pariwisata merupakan kegiatan yang menguntungkan dan berpotensi positif, terutama dalam hal manfaat finansial, pelestarian lingkungan alam, serta pembangunan sosial ketika dikembangkan dengan sukses. Sektor ini dianggap sebagai salah satu pilihan ekonomi alternatif yang berdaya guna dalam mengurangi tingkat kemiskinan di Indonesia. Namun, tanpa pengelolaan yang bijaksana dan berkelanjutan, pariwisata juga dapat menimbulkan dampak negatif. Kegiatan pariwisata yang tidak terkendali bisa memicu perubahan perilaku sosial, seperti pengikisan nilai dan norma tradisional, hilangnya identitas budaya, munculnya konflik sosial, pergeseran mata pencaharian masyarakat lokal, serta kerusakan lingkungan. Oleh karena itu, penting bagi masyarakat untuk mempertimbangkan dan mengantisipasi potensi dampak negatif dari industri pariwisata agar dapat diminimalisir. (Dipawenda dan Mahagangga, 2018).

Menurut data dari Dinas Pariwisata Kabupaten Badung, wilayah ini menonjol sebagai destinasi pariwisata pilihan utama bagi investor di Provinsi Bali. Hal ini terbukti dari maraknya pembangunan infrastruktur pariwisata, terutama hotel dan restoran, yang terpusat di kawasan Badung Selatan. Kawasan ini telah menjadi sumber pendapatan utama bagi Kabupaten Badung, dengan Pendapatan Hotel dan Restoran (PHR) sebagai kontributor signifikan. Untuk meningkatkan PHR, pengembangan potensi kepariwisataan yang berkelanjutan sangatlah krusial, dengan fokus pada peningkatan Daya Tarik Wisata. Selain Badung Selatan, Badung Utara juga menawarkan potensi alam yang tak kalah menarik. Kuta Utara, misalnya, dikenal dengan beberapa pantai populer seperti Pantai Batu Bolong, Pantai Berawa, dan Pantai Echo yang menarik perhatian wisatawan domestik maupun internasional. Dengan pengelolaan yang tepat, kedua kawasan ini dapat bersinergi dalam memajukan sektor pariwisata di Kabupaten Badung secara keseluruhan.

Kuta Utara di Bali tidak hanya terkenal dengan pantai-pantainya yang indah, tetapi juga dengan resort dan villa mewah yang menjadi destinasi favorit bagi wisatawan yang menginginkan pengalaman liburan yang eksklusif dan menyenangkan. Aksesibilitas yang mudah dari bandara internasional dan berbagai wilayah di Bali menjadikan Kuta Utara sebagai basis yang ideal bagi wisatawan untuk menetap sementara waktu dan menjelajahi keindahan pulau Bali. Salah satu contoh akomodasi yang menarik adalah Hotel Rimbun Canggu, terletak strategis di Canggu *Avenue*. Hotel ini menawarkan kenyamanan dengan harga terjangkau dan desain yang unik, mencerminkan konsep "*Inspire by nature*" yang terinspirasi dari kearifan lokal. Hotel Rimbun Canggu dibangun pada Agustus 2019 di kawasan Canggu yang dikenal memiliki kawasan peluang bisnis yang bagus didukung oleh konsep "*Inspire by nature*" terinspirasi dari masyarakat lokal (Putri dkk., 2021).

Pertumbuhan Hotel Rimbun Canggu tidak terlepas dari kepemimpinan organisasi tersebut dalam mempertahankan kepuasan dan kinerja karyawannya agar tetap bekerja sama dalam bekerja dan loyal terhadap perusahaan. Selain dari segi kepemimpinan, suatu perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan pada perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik jika karyawan tidak bekerjasama secara selaras. Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Lawasi *et al.* dalam Stephen dan Timothy, 2017). Kinerja karyawan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan karena kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan serta usaha. Oleh sebab itu suatu perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar dapat tercapai. Salah satu metode peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan melalui pembentukan kerja sama tim antar karyawan serta arahan dari pemimpin yang baik (Florinta, 2019).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Hotel Rimbun Canggu dengan beberapa karyawan, kerja sama antar tim satu dengan lainnya masih belum senada. Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Susanti dkk., 2021). Adapun permasalahan yang terjadi dalam kerjasama tim pada karyawan Hotel Rimbun Canggu, yaitu terjadinya kekeliruan dalam komunikasi antar karyawan yang menyebabkan perilaku saling menyalahkan apabila ada pekerjaan yang tidak tuntas dan belum adanya kesadaran dari masing-masing karyawan mengenai kekeliruan yang dilakukan. Permasalahan yang terjadi dilapangan tersebut mengakibatkan sering terjadinya keterlambatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang berakibat pada target penyelesaian tugas menjadi terhambat dan sulit terealisasi. Jika suatu perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (Ibrahim dkk., 2021). Kerja sama antar karyawan yang tidak berjalan dengan baik dapat berdampak pada kinerja karyawan yang mengalami penurunan dengan ditandai seringnya penundaan laporan kerja, menambah jam waktu istirahat serta penuntasan kerja oleh karyawan sering belum sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

Seharusnya dengan adanya suatu system dalam bentuk hotel manajemen sistem mempermudah pekerjaan yang dilakukan petugas hotel (Wiryadikarta, 2023).

Hotel Rimbun memiliki kelebihan yaitu, lokasinya strategis dekat dengan pantai sekitar 15 menit dari Hotel, adanya *mini market*, adanya fasilitas *library lounge* yang memudahkan tamu untuk melakukan aktivitas *work from home*. Selain itu ada juga kekurangannya yaitu, memiliki banyak tangga untuk menuju akses ke kamar, kebersihan di kamar kurang konsisten dilakukan oleh *staff* Hotel yang menimbulkan banyaknya tamu komplain. Oleh karena itu urgensi dalam penelitian ini penting untuk melihat peran kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di Hotel Rimbun Canggu Badung, Bali.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam setiap organisasi, memainkan peran penting sebagai motor penggerak di semua tingkatan kegiatan instansi. Manajemen yang efektif dari sumber daya manusia (MSDM) menjadi kunci untuk memastikan bahwa potensi dan kontribusi mereka dapat dioptimalkan secara maksimal. Menurut Handoko (2014, p. 4), konsep manajemen sumber daya manusia mencakup rangkaian proses mulai dari penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan baik individu maupun organisasi. Perspektif ini diperkuat oleh Hasibuan (2017, p. 10), yang menggambarkan MSDM sebagai sebuah ilmu dan seni dalam mengatur relasi serta peran tenaga kerja agar mereka dapat aktif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan demikian, MSDM bukan hanya sekadar administrasi personalia, melainkan juga strategi yang berorientasi pada hasil untuk membangun keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi di era yang terus berubah ini.

### **2.2. Kerjasama Tim**

Dengan membangun kerja sama tim, karyawan akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan kreatif sebagai hasil dari interaksi antar rekan kerja (Kakayi S., 2012). Tim cenderung menghasilkan ide-ide yang lebih unik dan melampaui batas daripada melakukan tugas-tugas tersebut secara individu. Hal ini cenderung menumbuhkan inovasi (Khalid, 2008). Tanpa diragukan lagi, sebuah organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif dengan menyumbangkan ide-ide unik. Singkatnya, penciptaan ide adalah faktor kunci yang akan menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi terutama untuk sektor jasa. Kerja tim seharusnya menjadi alat untuk mengumpulkan sumber daya manusia dan harus menggunakannya secara efektif untuk tujuan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Khalid, 2008). Hal ini juga mencoba untuk melibatkan orang-orang untuk mencapai tujuan bersama (Khalid, 2008).

Di antaranya, dibutuhkan koordinasi, penetapan tujuan, pemecahan masalah, kepemimpinan tim, dan pemantauan (Kakayi S., 2012) agar dapat berkembang secara efisien. Selain itu, kinerja tim sangat bergantung pada interaksi anggota tim (Kakayi S., 2012). Keterlibatan yang sangat baik antara karyawan dan pemimpin atau atasan akan dapat mencapai tujuan bersama. Bekerja sebagai tim lebih memungkinkan untuk membangun keterlibatan tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian besar karyawan ingin mendapatkan pengakuan dan dukungan dari pemimpin mereka. Tidak ada orang yang suka tidak dipercaya atau diabaikan oleh atasannya dan mereka berharap usaha mereka dapat dilihat dan diakui. Memiliki kepercayaan kepada anggota tim adalah salah satu kriteria untuk menjadi pemimpin yang luar biasa.

Ketika karyawan yang dihargai dan dipercaya sepenuhnya oleh pemimpin hanya mampu melakukan tugas dengan sempurna. Semua ini dapat dilakukan melalui kerja sama tim. Selain itu, mereka harus memastikan bahwa tujuan mereka konsisten satu sama lain, sehingga karyawan dapat

memperoleh kepercayaan diri untuk melakukan atau menangani tugas-tugas dengan lebih baik, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. secara keseluruhan pada akhirnya. Oleh karena itu, ini adalah alasan mengapa para manajer lebih cenderung menugaskan lebih banyak tim proyek-proyek yang lebih banyak kepada karyawan saat ini (Hartenian, 2003). Secara keseluruhan, kerja tim meningkatkan produktivitas organisasi karena telah mengumpulkan semua kemampuan, kompetensi, bakat, dan keterampilan dari individu yang berbeda untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Hal ini juga memastikan bahwa sebagian besar tugas dapat dijalankan dengan lancar karena setiap tugas mungkin membutuhkan jenis pengetahuan yang berbeda untuk membangunnya. Di antaranya, visi yang jelas harus dinyatakan atau dikomunikasikan sebelum membangun kerja tim yang efektif.

### **2.3. Kinerja Karyawan**

Menurut Ariska (dalam Setiawan, 2014 p. 147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas, merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.
2. Kesesuaian jam kerja, yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan langsung dengan ketepatan waktu kerja dan jumlah kehadiran karyawan.
3. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan, yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain atau rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang sebesar-besarnya.
5. Kepuasan kerja, yaitu karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan yang menjadi tanggung jawabnya selama bekerja dalam perusahaan.

### **3. Metode**

Lokasi yang dipilih untuk menjadi penelitian yaitu, Hotel Rimbun Canggu terletak di Jalan Pantai Batu Bolong No.55 Canggu, Badung Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Sumber data primer berupa hasil observasi lapangan dan jawaban responden yang akan diukur dengan menggunakan instrumen penelitian (kuesioner) yang bertujuan untuk mengetahui jawaban Responden atas pertanyaan yang diberikan mengenai pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku, jurnal ilmiah dan dan sumber lainnya yang mendukung penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan menggunakan pendekatan sampling jenuh maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 70 orang. Analisis deksriptif dan analisis regresi linier digunakan dalam teknik analisis data yang bertujuan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan, menggambarkan data terkumpul sebagaimana adanya kemudian dianalisis untuk melihat fenomena yang terjadi.

### **4. Hasil**

Data yang diperoleh dari 70 responden karyawan di Hotel Rimbun Canggu, Badung, Bali, telah melalui serangkaian analisis untuk memastikan validitas dan reliabilitas sebelum memasuki tahap analisis lebih lanjut. Uji validitas dilakukan terlebih dahulu untuk mengevaluasi semua indikator dan variabel yang akan dianalisis. Hasilnya menunjukkan bahwa semua indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dengan nilai di atas 0,30. Selanjutnya, uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60,

menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Dengan demikian, hasil analisis dapat dipercaya dan memungkinkan untuk melanjutkan penelitian ke tahap analisis lebih mendalam.

Setelah dilakukannya uji validitas dan reliabilitas, dilakukan tahapan untuk melakukan analisis regresi linier. Sebelum pada tahap tersebut hendaknya data dilakukan uji asumsi klasik dilihat pada hasil uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pada uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *asympt. sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data distribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya pada uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas pada penelitian ini menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10, dan nilai VIF < 10. Ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* dan VIF pada kerja sama tim memiliki hasil yang sama yaitu 0,874 dan nilai toleransinya 1.144 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Kemudian tahap terakhir yaitu uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini. Berdasarkan keseluruhan uji yang sudah dilakukan, maka analisis dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

$$Y = 11.368 + 0,612 X$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta diperoleh sebesar 11,368 artinya apabila variabel *independent* yaitu kerja sama tim dianggap konstan (bernilai 0 (nol)), maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan bernilai sebesar 11,368. Nilai koefisien untuk variabel kerja sama sebesar 0,612 dengan tingkat signifikan 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila kerja sama tim meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **4.1. Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada hotel rimbun canggu**

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan koefisien variabel X adalah positif 0,612 artinya kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kerja sama tim meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,612. Tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerja Sama Tim terhadap kinerja karyawan pada Hotel Rimbun Canggu. Pada penelitian ini, penurunan kinerja yang disebabkan oleh kerja sama tim yang kurang berjalan dengan baik ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan. Hasil wawancara dengan karyawan Hotel Rimbun Canggu dengan departemen *front office* dengan narasumber yang bernama I Kadek Dwi Putra Jaya yang menyatakan bahwa beberapa karyawan mengalami kesulitan untuk bekerja sama antar karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, variabel kerja sama tim dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Rimbun Canggu. Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti yang dilakukan oleh Jamaludin dan Putra (2019) yang menyatakan bahwa kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta. Melalui nilai karakteristik responden terendah pada variabel kerja sama tim yaitu indikator kepercayaan dengan nilai 4,09 kriteria baik. Penilaian yang dilakukan mengenai kerja sama tim, menunjukkan hasil bahwa indikator kepercayaan pada Hotel Rimbun Canggu masih belum maksimal dibuktikan dengan adanya dalam bekerja sama dalam setiap tim seperti ketika ada *lost and found* departemen *housekeeping* kurang memiliki rasa kejujuran dalam mengembalikan barang kepada tamu. Menurut Ibrahim et al., dalam Sibrani, (2021) kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh

dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Dalam hal ini, analisis pekerjaan housekeeping diperlukan untuk menyesuaikan layanan saat ini dengan layanan di masa depan (Suryani dkk., 2023)

## 5. Simpulan:

Berdasarkan hasil Uji t yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa Kerja Sama Tim (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Rimbun Canggu. Berdasarkan koefisien variabel (X) adalah positif 0,612 artinya dalam hasil uji T yaitu berarti searah, atau jika kerja sama tim meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Arti kata signifikan dapat diartikan sebagai bermakna, atau mempunyai makna atau berarti. Dalam hal ini, kerja sama tim mempunyai nilai t-hitung yang positif dengan signifikan  $0,001 \leq 0,05$ . Berarti kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kerja sama itu bermakna atau mempunyai arti dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan dalam penilaian responden variabel kerja sama tim, rata-rata penilaian responden dengan kriteria baik. Indikator yang perlu ditingkatkan yaitu indikator kepercayaan, dimana responden merasakan bahwa kurangnya kepercayaan dalam bekerja sama dalam setiap tim seperti ketika ada *lost and found* departemen *housekeeping* kurang memiliki rasa kejujuran dalam mengembalikan barang kepada tamu. Saran yang dilakukan yaitu kerja sama tim dan komunikasi harus tetap terjaga antara atasan dan bawahan agar setiap pekerjaan dapat diatasi dengan solusi yang tepat dengan saling memberi kepercayaan satu sama lain.

Berdasarkan dalam penilaian responden kinerja karyawan, rata-rata penilaian responden dengan kriteria baik. Indikator yang perlu ditingkatkan yaitu indikator ketepatan waktu dimana responden merasakan bahwa kurangnya ketepatan waktu bekerja pada karyawan seperti departemen *housekeeping* melebihi waktu yang telah ditetapkan. Saran yang dilakukan yaitu peningkatan kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan dengan cara tetap melakukan evaluasi untuk meminimalisir beban kerja yang diberikan. Saran untuk penelitian selanjutnya, agar dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi di setiap variabel kinerja yang belum diamati dalam penelitian ini. Hal ini seperti kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja, semangat kerja dan budaya organisasi yang dapat berdampak juga kepada kinerja karyawan hotel.

## Referensi

- Anom, I.P. (2020). *Spektrum Ilmu Pariwisata Mitos Sebagai Modal Budaya Dalam Pengembangan Pariwisata Bali*. Jakarta: Kencana Divisi dari Prenadamedia Group
- Dipawenda, & Mahagangga, O. (2018). Perkembangan Pariwisata di Daya Tarik Wisata Pantai Berawa Kabupaten Badung Studi Kasus-Dampak Pola Konsumsi Masyarakat di Pantai Berawa. *Jurnal Destinasi Pariwisata*, 6(2), p. 309-313
- Florenta, E. (2019). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Gaya Kepemimpinan Suportif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2. *Skripsi*, Universitas Pembangunan Panca Budi
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariyana, I. K., & Mahagangga, I. G. A. O. (2015). Persepsi masyarakat terhadap pengembangan Kawasan Goa Peteng Sebagai Daya Tarik Wisata Di Desa Jimbaran Kuta Selatan Kabupaten Badung. *Jurnal Destinasi Pariwisata*, 3(1), p. 24-34
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), p. 316-325
- Khalid, J., & Putra, N. S. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel Fairmont Jakarta. *Human Capital Development*, 6(2)
- Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta

- Putri, B. A., & Mahyuni, L. P. (2022). Terobosan Pengelolaan Hotel Rimbun Canggu untuk Dapat Bertahan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Dinamika Pengabdian*, 7(2), p. 361-372.
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk, Kantor Regional I Medan (*Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara*).
- Subadra, I. N. (2024). *Cloud Tour Services in Paradise: A Newly Marketing Paradigm in Bali Tourism History. In Tourist Behaviour and the New Normal, Volume I: Implications for Tourism Resilience* (p. 147-171). Cham: Springer Nature Switzerland. <https://bit.ly/4euOAPe>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung :Alfabeta
- Suriyani, N. N. A., Susila, I. M. G. D., & Wirya, I. M. S. (2023). Analysis of Guest Room Service by Room Attendants in the Housekeeping Department. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 7(2), p. 775-797.
- Wirya, I. M. S., Widianara, I. G. A. B., & Susila, I. M. G. D. (2023). Application of The OPERA Information System in Hotel Reservations to Increase The Productivity of The Front Office Department (Case Study at the Grand Hyatt Hotel Bali). *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 7(2), p. 744-774.