

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tak dapat dipungkiri lagi, kian hari perkembangan zaman akan semakin maju dan akan berdampak pada dunia bisnis yang semakin pesat, sehingga tiap perusahaan tingkat persaingannya semakin ketat. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada, karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang memiliki suatu nilai kompetitif, serta merupakan suatu hal yang mampu membantu pimpinan perusahaan guna mencapai tujuan yang direncanakan.

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan aset yang paling perusahaan butuhkan, sebab sumber daya manusia merupakan suatu kunci dalam menjalankan suatu organisasi/perusahaan serta dalam hal pengambilan keputusan dan lain sebagainya. (Aslam, 2015; Bangun et al. 2018) mengatakan bahwa kunci utama dalam kesuksesan suatu industri terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Sedangkan menurut Sidharta dan Margaretha (2011) yang mengatakan bahwa kinerja perusahaan diukur oleh kondisi dan perilaku dari tenaga kerjanya. Dengan semakin meningkatnya jumlah kompetitor perusahaan harus memiliki strategi khusus dalam pengelolaan sumberdaya manusia yang ada, jika perusahaan tidak mampu memberdayakan aset tersebut secara efektif maka akan menimbulkan suatu permasalahan yang akan mempengaruhi perusahaan tersebut.

Kinerja pada umumnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan suatu organisasi yang bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Mathis, 2009). Jadi, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai kunci untuk tercapainya visi misi suatu perusahaan karena kinerja karyawan menunjukkan hasil yang dapat menentukan kualitas dari perusahaan itu sendiri.

Kemampuan produksi yang baik harus dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang unggul dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan menjadikannya menguntungkan. Namun jika kinerja karyawan berkurang dan tidak baik maka akan berdampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Penurunan produktivitas karyawan tentunya akan berdampak signifikan terhadap stabilitas perusahaan. Dalam kasus karyawan yang buruk Kurangnya moral akan menyebabkan tujuan perusahaan gagal. Perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lain.

Dengan menjalankan perusahaan perhotelan dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama di bidang SDM. Salah satu perusahaan yang berbentuk hotel adalah Hotel Horison Lampung yang merupakan hotel bintang tiga yang beroperasi sejak Maret 2015. Hotel Horison Lampung berada di bawah naungan *Metropolitan Golden*

Management dan berada di lokasi strategis, yaitu di Jalan Kartini No 88, Tanjung Karang, Bandar Lampung. Hotel ini merupakan salah satu hotel bintang 3 terbaik di Provinsi Lampung. Mendapatkan review 8.6 skala 10 dari konsumen melalui *Online Travel Agent* (aplikasi Traveloka).



Sumber : Aplikasi Traveloka (Online Travel Agent)

Gambar 1. 1 Review Konsumen

Tabel 1. 1 Pengukuran Kinerja Karyawan Hotel Horison Lampung Tahun 2020-2021

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2020	Realisasi Tahun 2021	Capaian (%)
1.	Meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan terhadap tamu yang datang kehotel, melayani dengan sepenuh hati dan dengan kinerja yang maksimal.	Persentase kepuasan pelanggan yang tercatat di aplikasi Online Travel Agent (OTA)	100 %	84 %	84%
2.	Menurunkan tingkat keluhan tamu yang datang	Persentase kepuasan pelanggan yang tercatat di aplikasi <i>Online Travel Agent</i> (OTA)	100 %	80 %	80 %
3.	Meningkatkan jumlah tamu menginap di hotel	Persentase analisis tingkat hunian kamar pada skala satu tahun	100 %	90 %	90 %
4.	Meningkatkan <i>event</i> yang diselenggarakan dihotel	Persentase omset rata rata selama satu tahun	30 Milyar	27 Milyar	90 %

Sumber: *Departement of Human Resource Department* Hotel Horison Lampung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pengukuran kinerja karyawan Hotel Horison Lampung didasarkan pada sasaran dan target. Namun, masih adanya sasaran strategis yang belum terealisasi, seperti kualitas pelayanan karyawan terhadap tamu, target penurunan

komplain, jumlah tamu yang menginap dan jumlah penyelenggaraan *event* di Hotel Horison Lampung. Kinerja karyawan akan maksimal ketika mereka memiliki kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan harus memberikan perhatian yang ekstra akan hal tersebut, sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal.

Rendahnya kinerja karyawan diindikasikan dipengaruhi oleh adanya permasalahan berkaitan dengan *self efficacy*. Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. karena efikasi diri yang ada pada individu mengarah pada keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas atasannya secara tepat waktu. Menurut Alwisol (2004), *self efficacy* adalah evaluasi diri. Apakah dia bisa melakukan yang baik atau buruk, benar atau salah, dia bisa melakukan atau tidak melakukan sesukanya.

Self efficacy adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan atau perilaku tertentu (Galyon, et al 2012). Menurut teori (*Social Cognitive Carrier Theory*) SCCT (Lent & Brown, 2008), *self efficacy* adalah konsep sentral yang menggambarkan keyakinan individu tentang kemampuan dasar untuk mencapai puncak tugasnya dan biasanya dinilai sebagai kompetensi penilaian diri seseorang untuk berhasil menangani tuntutan pekerjaan.

Individu dengan *self efficacy* yang lebih tinggi mungkin untuk mengambil pendekatan aktif ketika dihadapkan dengan kondisi kerja stres dan menerapkan solusi dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang lebih rendah dan karyawan membuat keputusan tentang kapasitas mereka sebagian didasarkan pada bagaimana mereka melihat diri mereka sendiri (Jex et al, 2001). Karyawan yang yakin memiliki kemampuan cenderung memiliki *self efficacy* yang tinggi karena mereka mampu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan secara tiba-tiba.

Dalam teori identitas menegaskan bahwa salah satu cara yang berpengaruh di mana individu melihat diri mereka sendiri adalah melalui rasa identitas peran. Literatur tentang identitas telah mencatat bahwa *self efficacy* berasal dari diberlakukannya identitas, menunjukkan identitas sebagai pendahulu untuk manfaat pengembangan. Teori identitas juga menunjukkan serangkaian kognisi berbasis identitas dan orientasi perilaku yang mencerminkan anteseden bahwa teori *self efficacy* memiliki pengaruh untuk dilihat manfaatnya. Karyawan akan dapat memiliki *self efficacy* yang tinggi apabila didukung dengan *reward* dan lingkungan kerja yang menunjang kemajuan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, ditemukan fenomena mengenai *self efficacy* pada Hotel Horison Lampung. diketahui masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa mereka kurang peduli terhadap pemenuhan target mereka, karena mereka beranggapan jika dapat mencapai target bulan ini, maka perusahaan akan menaikkan target mereka

di bulan berikutnya. Hal ini dapat diketahui bahwa terdapat kinerja karyawan rendah, yaitu kurang optimalnya kerja karyawan, dapat dilihat dari penerimaan *reward* yang dirasa kurang dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri, dimana beberapa karyawan merasa kurang yakin dengan kemampuannya sendiri. menyelesaikan setiap tugas yang diberikan (*self efficacy*).

Beberapa penelitian mengenai performance Self Efficacy juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang bervariasi. Penelitian Sari dan Suvandana (2016) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Ibis Style Hotel Bali Benoa. Selain itu, penelitian Ardanti dan Rahradza (2017) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Semarang & Convention yang memenuhi syarat. Penelitian dengan hasil yang beragam dilakukan oleh Kasagar (2013) yang menemukan bahwa self-efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado City Square.

Selain *self efficacy*, *reward* juga diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian *reward* (penghargaan) merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya *reward* yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan *reward* yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut

cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Dengan adanya pemberian *reward* yang tepat serta cara kerja yang baik, sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2004) yang mengemukakan bahwa *reward* (penghargaan) merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Begitu juga menurut Mahmudi (2005) yang mengemukakan bahwa *reward* (penghargaan) dapat didefinisikan sebagai *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Selanjutnya, menurut Sutrisno (2009), *reward* merupakan hal yang penting dan sangat berkaitan untuk pencapaian kinerja karyawan, karena *reward* sendiri memiliki pengertian suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa, baik berupa gaji, *service*, tunjangan dan lain sebagainya. *Reward* yang didapatkan karyawan harus sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan, dan tentunya harus diberikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, semakin menjelaskan bahwa *reward* (penghargaan) merupakan pemberian secara intrinsik (pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan belajar) dan ekstrinsik (promosi jabatan, gaji, bonus, dan tunjangan) yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila *reward* yang diberikan perusahaan sudah

tepat, maka *reward* yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hotel Horison Lampung telah menerapkan sistem *reward* terhadap karyawan. *Reward* yang diterapkan berupa pemberian pujian bagi karyawan bagi atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, diantaranya berupa uang dan dipromosikan (perpanjangan kontrak), serta diangkat menjadi pegawai tetap dan naik jabatan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, beberapa karyawan Hotel Horison Lampung setuju dengan penerapan *reward* yang diberikan oleh perusahaan, karena dengan adanya *reward* para karyawan tentunya akan tambah semangat dan disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya masalah tersebut, seperti kurang maksimal dalam bekerja, terutama dalam hal kehadiran (kedisiplinan) dan pemanfaatan waktu. Padahal terkait kesejahteraan pengembangan karir dan gaji, karyawan sudah diperhitungkan. Pimpinan juga sudah menjelaskan adanya hukuman bagi pelanggar aturan, sanksi yang diberikan beragam, seperti diberi peringatan dan dikeluarkan dari pekerjaan. Dengan adanya masalah seperti kurang maksimal bekerja, kurang memanfaatkan waktu, dan kerjasama antar karyawan merupakan bagian kinerja.

Tabel 1. 2 Total Persentase Kehadiran Karyawan Hotel Horison Lampung Tahun 2021 s/d 2022

No.	Bulan	Ketidakhadiran				Rata-rata Ketidakhadiran
		Sakit (S)	Izin (I)	Alpha (A)	Total	
1.	September	13	7	3	23	10,45%
2.	Oktober	17	8	1	26	11,81%
3.	November	18	5	1	24	10,90%
4.	Desember	20	4	2	26	11,81%
5.	Januari	15	3	0	18	8,19%
6.	Ferbruari	17	4	1	22	10%
7.	Maret	12	3	0	15	6,82%
8.	April	10	2	3	15	6,82%
9.	Mei	11	2	2	15	6,82%
10.	Juni	10	1	1	12	5,46%
11.	Juli	7	3	2	12	5,46%
12.	Agustus	9	3	0	12	5,46%
Total		159	45	16	220	100%

Sumber: *Departement of Human Resource Department Hotel Horison Lampung, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Hotel Horison Lampung masih cukup tinggi selama 1 tahun terakhir dan dapat disimpulkan bahwa rata-rata jumlah karyawan yang tidak masuk kerja sangat tinggi setiap bulannya. Menurut Dharma (2001), masalah disiplin kerja seperti ini dapat berindikasi karena faktor pemberian *reward* yang tidak sebanding dengan kinerja ataupun jam kerja yang sudah dijalani dan berdampak terhadap loyalitas karyawan.

Selain itu, berdasarkan hasil pra survei juga menunjukkan salah satu faktor yang mendukung rendahnya kedisiplinan karyawan, yaitu seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati peraturan jam masuk kerja, seperti masuk kantor setelah jam 08.00 WIB dan pulang sebelum jam 17.00 WIB, sedangkan dengan adanya peraturan yang ditetapkan harus

sesuai dengan bentuk penerapan yang dilakukan oleh para karyawan. Kehadiran karyawan dalam perusahaan merupakan sesuatu yang harus diperhatikan untuk tercapainya target dari perusahaan.

Reward mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan baik dalam hal yang bersifat teknis, dalam satuan kerja atau kelompok kerja. Pemberian *reward* kepada karyawan dengan harapan adanya perbaikan dan perkembangan dalam dunia kerja yang secara otomatis memajukan perusahaan dan mampu bersaing dengan kompetitor lainnya.

Hotel Horison Lampung memberikan *reward* kepada karyawan dengan bentuk pemberian bonus setiap tahun. Besarnya pemberian bonus tersebut disesuaikan dengan tingkat golongan masing-masing karyawan. Pemberlakuan metode *reward* merupakan hal yang penting untuk membentuk pribadi dari karyawan perusahaan tersebut. Untuk membuat *reward* dapat berjalan dengan baik diperlukannya konsistensi yang dapat menjamin bahwa *reward* yang diberikan haruslah bersifat konkrit (bermanfaat) dan tidak pandang bulu. Selanjutnya, berikut disajikan data jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* pada Hotel Horison Lampung.

Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan yang Mendapatkan Reward di Tahun 2021-2022

No.	Jenis <i>Reward</i>	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
Penghargaan Finansial			
1.	Kenaikan Gaji	70	100%
2.	Pemberian Tunjangan	70	100%
Tunjangan Tetap			
	1. Tunjangan Kesehatan	70	100%
	2. Tunjangan Hari Tua	70	100%
	3. Tunjangan Hari Raya	70	100%
Tunjangan Tidak Tetap			
	1. Tunjangan Kehadiran	35	50%
	2. Tunjangan Makan	70	100%
	3. Tunjangan Madah	4	6%
	4. Tunjangan <i>Travel Time</i>	70	100%
3.	Pemberian Bonus	70	100%
Penghargaan Non Finansial			
1.	Penghargaan Interpersonal	4	6%
2.	Promosi Jabatan	15	22%

Sumber: Hotel Horison Lampung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa beberapa jenis *reward* diberikan kepada seluruh karyawan Hotel Horison Lampung yang berjumlah 70 karyawan dengan persentase 100%. Untuk tunjangan kehadiran hanya diberikan kepada 35 karyawan dengan persentase 50%, tunjangan madah dan penghargaan interpersonal diberikan kepada masing-masing 4 karyawan dengan persentase 6%.

Berbagai penelitian juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti tentang penghargaan kinerja karyawan, dan hasil yang bervariasi telah diamati. Penelitian oleh Devi, dkk. (2022) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Shantika Seminyak Bali. Selain itu, penelitian Satiti (2020) menunjukkan bahwa penghargaan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di The

Alana Hotel & Convention Center Solo. Penyelidikan dengan hasil yang berbeda dilakukan oleh Suak et al. (2018) yang menemukan bahwa penghargaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sutanraj Amurang.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Faktor lingkungan kerja mencakup kondisi keamanan lingkungan kerja, jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja, kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja, jaminan keselamatan kerja, serta dukungan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja. Berdasarkan hasil observasi awal diidentifikasi bahwa faktor lingkungan kerja ini belum sepenuhnya diterapkan secara optimal di Hotel Horison Lampung, para karyawan ditempatkan dalam kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja yang belum optimal, padahal para karyawan sangat memerlukan suatu kondisi umum kenyamanan.

Kondisi Lingkungan kerja tidak optimal, karyawan mudah stres, orang tidak siap bekerja, dan sebaliknya mungkin terjadi. Jika lingkungan sehat, karyawan akan lega, siap dan tidak sakit.

Menurut Sedarmayanti (2001), ada dua dimensi lingkungan kerja, yaitu dimensi fisik (warna ruangan, pencahayaan, kebersihan, penataan ruangan). Untuk mencapai tujuan organisasi organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi, dan untuk dapat berkolaborasi antara karyawan, produsen, karyawan dan manajer.

Perusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik, sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, kondisi lingkungan kerja di Hotel Horisan Lampung belum mendukung terhadap kenyamanan kerja karyawan, hal ini terlihat dari banyaknya arsip di sekitar tempat kerja karyawan, distribusi suhu yang kurang baik di dalam ruangan, karena tidak semua kamar memiliki AC, tempat kerja yang tidak memadai dan tempat kerja yang kurang nyaman, karena melebihi jumlah maksimum orang di dalam ruangan. Selain itu, kinerja karyawan masih jauh dari harapan perusahaan, hal ini terbukti ketika seorang karyawan gagal memenuhi tujuan menyelesaikan tugas yang harus tepat waktu. Tentunya permasalahan di atas harus segera diperbaiki agar tidak mengganggu visi dan misi Hotel Horison Lampung.

Beberapa penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Husnah (2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Royal Hotel Jember. Selanjutnya, penelitian Rinaldinata (2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Riani (2017) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Amanusa In Nusadua Hotel.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Reward*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Lampung?
2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Lampung?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Lampung ?

4. Apakah *Self Efficacy*, *Rreward*, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi:

1. Untuk menguji pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Lampung.
3. Untuk menguji Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Lampung.
4. Untuk menguji pengaruh *Self Efficacy*, *Reward*, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan *Self Efficacy*, *Reward*, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi pihak hotel dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi ke depannya.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian sejenis, sehingga penelitian berikutnya dapat menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan Hotel Horison Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel *Self Efficacy*, *Reward*, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Lampung.