

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI REDSTAR HOTEL JAKARTA

Rio Adi Pratama
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Shinton Levi Siahaan
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- *The purpose of this study was to determine whether the work environment and work discipline affect the performance of employees in Redstar Hotel Jakarta.*

Design/methodology/approach- *Data were collected by using questionnaire distributed to 100 respondents that use non probability sampling techniques were analyzed by using multiple linear regression analysis. Data were processed by using SPSS Windows version 2.0. Analysis technique used is multiple linear regression test, F test, t test, correlation coefficients and coefficients of determination.*

Findings- *The results showed that working environment and working discipline have significantly effected on performance either partially and simultaneously*

Research limitations- *Other variabelke such as motivation and compensation were not included due to a certain difficulty.*

Keywords : *work environment, work discipline and employee performance*

Pendahuluan

Latar belakang

Usaha perhotelan adalah sejenis usaha yang bergerak dalam bidang jasa akomodasi yang sangat berperan dalam pembangunan pariwisata. Sebagai sarana utama dalam sektor pariwisata, keberhasilan industri perhotelan menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam pembangunan pariwisata secara keseluruhan. Sebagai industri jasa yang bergerak dalam bidang akomodasi sebuah hotel banyak berhubungan dengan orang, baik dari dalam maupun luar negeri. Oleh sebab itu peranan tenaga kerja merupakan faktor utama dalam menghasilkan pelayanan berkualitas (*service quality*) agar mampu bersaing dengan para kompetitor. Dari enam unsur manajemen yang dikenal dengan 6 M (*Men, Money, Methode, Machince, Material, Market*), unsur Men (tenaga kerja) memegang peranan sangat penting untuk tercapainya tujuan dan sasaran sebuah perusahaan hotel.

Tenaga kerja sebagai motor penggerak usaha hotel dituntut memiliki kompetensi yang memadai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan standar perusahaan. Berbagai persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja yang bergerak dalam bidang jasa akomodasi seperti kompetensi yang memadai, disiplin kerja, motivasi, tanggung jawab dan lain-lain. Dari sudut organisasi, manajemen hotel juga harus menyediakan fasilitas yang memadai guna menunjang keberhasilan perusahaan. Fasilitas yang berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja antara lain adalah fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lain-lain. Dengan dipenuhinya faktor-faktor tersebut di atas, maka operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan, Lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja, begitu pula

sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan dapat menimbulkan kesalahan sehingga kinerja yang diharapkan tidak tercapai. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan operasionalnya sehingga kinerja pegawai dapat tercapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh pula terhadap karyawan.

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis[1]. Bila setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan dapat menjamin kinerja, karena proses pekerjaan akan berjalan secara lancar dan teratur sesuai dengan standar yang berlaku. Tingkat disiplin kerja yang baik yang dimiliki oleh para karyawan akan mendukung tercapainya kinerja yang baik sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat[1]. Fungsi – fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan,

kedisiplinan, dan pemberhentian. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno[2], manajemen sumber daya manusia pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler dalam Edy sutrisno[2], manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek”orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyalangan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan kondisi kerja yang mampu memberikan disiplin untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh kegairahan dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Dapat diterangkan bahwa

terciptanya organisasi yang baik tergantung dari struktur organisasi tersebut. Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung Sedarmayanti[3].

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. lebih jauh lagi keadaan lingkungan kerja kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Faktor-faktor lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai diantaranya adalah: Penerangan/cahaya di tempat kerja, Temperatur/suhu udara di tempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Getaran mekanis di tempat kerja, Bau tidak sedap di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, Musik di tempat kerja, dan Keamanan di tempat kerja.

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut Hasibuan[1]. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan, dengan tata tertib yang baik ,semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat .hal ini

mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut Latainer dalam Soediono[4]. Mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dari perilaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Singodimedjo dalam Edy sutrisno[2]. Mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Indikator – indikator kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Hasibuan[1] di antaranya : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Wibowo[5].

Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta Stolovitch dan Keeps dalam Lijan[6]. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Prawirosentono dalam Lijan[6]. Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang – kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja. Terdapat tujuh indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai peran sangat penting yaitu tujuan dan motif, kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tujuh tersebut diantaranya adalah :

1. Tujuan. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat dilakukan.
3. Umpan Balik. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk

mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat dan Sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan umum dalam kinerja , kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.
7. Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Peneliti Terdahulu

1.	Penulis	Heny sidanti[7]
	Judul	Pengaruh lingkungan kerja,disiplin kerja,motivasi kerja terhadap kinerja di PNS DPRD sekertariat madiun
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja,disiplin kerja,motivasi kerja terhadap kinerja di PNS DPRD sekertariat madiun
	Metode	Regresi linier berganda
	Hasil	Adanya pengaruh lingkungan kerja,motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Penulis	Resa almustofa[8]
	Judul	Pengaruh ingkungan kerja,disiplin kerja,terhadap kinerja pegawai perum bulog jakarta
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh ingkungan kerja,disiplin kerja,terhadap kinerja pegawai perum bulog jakarta
	Metode	Regresi Linier berganda
	Hasil	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3.	Penulis	Taufik rio senjaya (2015)
	Judul	Pengaruh disiplin kerja,motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Ros in Yogyakarta.
	Tujuan	Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja,motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Ros in Yogyakarta.
	Metode	Regresi linier berganda
	Hasil	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Peneliti menggunakan skala Likert untuk menentukan skor pada setiap pertanyaan.

Tabel 2 Skala Likert

Skor	Skala Likert
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat setuju

Dalam penelitian ini disebarkan 100 kuisioner pada 100 responden, jadi responden ratenya sebanyak 100 kuisioner terjawab dengan lengkap dengan baik dan layak dilakukan analisis dalam penelitian ini. Setelah data terkumpul, kemudian data diberikan kode dan ditabulasikan untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program computer SPSS 20.0 *for windows*.

Tabel 3 Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	68	68%
Perempuan	32	32%
Total	100	100%

Sumber : data yang telah diolah

Berdasarkan table 3 dapat diketahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dari 100 responden dapat dilihat jumlah terbanyak adalah laki-laki dengan persentase 68% dan wanita hanya 32% dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Redstar Hotel Jakarta adalah laki-laki. Hal ini karena laki-laki lebih dominan serta bertanggung jawab dalam keluarga.

Tabel 4 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 - 25	16	16%
26 - 30	42	42%
31 - 40	39	39%
> 40	3	3%
Total	100	100%

Sumber : data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui jumlah responden yang usianya 20-25 berjumlah 16 orang dengan presentase 16% dan usia 26-30 berjumlah 42 orang dengan presentase 42% dan usia 31-40 berjumlah 39 orang dengan presentase 39% dan yang terakhir usia > 40 berjumlah 3 orang dengan presentase 3%. Kemudian dapat disimpulkan bahwa usia karyawan di Redstar hotel dominan dengan usia yang rata-rata berusia antara 26-30 dan 31-40.

Hal ini karena pada usia tersebut umumnya seseorang sudah berkeluarga dan merupakan usia produktif sehingga hasil kerja yang dihasilkan optimal.

Tabel 5 Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMK	60	60%
D3	30	30%
S1	10	10%
Total	100	100%

Sumber : data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui jumlah responden yang dihitung berdasarkan pendidikan adalah yang pendidikan akhirnya hanya sampai SMK berjumlah 60 orang dengan presentase 60%, dan dengan pendidikan D3 berjumlah 30 orang dengan presentase 30%, yang terakhir dengan pendidikan S1 berjumlah 10 orang dengan presentase 10%, dapat disimpulkan bahwa rata-rata jumlah karyawan di Redstar Hotel Jakarta dengan pendidikan akhirnya adalah SMK. Hal ini karena pendidikan SMK sudah cukup mengetahui tentang ruang lingkup dalam bekerja.

Tabel 6 Deskripsi pendapat responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	f	%
1	Cahaya di kantor (<i>office</i>) terang	50	50	37	37	11	11	2	2	0	0	100	100
2	Temperatur di kantor (<i>office</i>) baik.	50	50	44	44	6	6	0	0	0	0	100	100
3	Kelembaban di outlet/lokasi kerja baik.	50	50	44	44	6	6	0	0	0	0	100	100
4	Kelembaban di kantor (<i>office</i>) kerja baik.	38	38	38	38	22	22	2	2	0	0	100	100
5	Sirkulasi udara di area dalam hotel baik	47	47	37	37	12	12	4	4	0	0	100	100
6	Sirkulasi udara di outlet/lokasi kerja baik.	38	38	42	42	16	16	4	4	0	0	100	100
7	Suasana di lokasi kerja tidak bising.	53	53	36	36	9	9	2	2	0	0	100	100
8	Lingkungan kerja bebas dari getaran mekanis	41	41	38	38	18	18	3	3	0	0	100	100
9	Di area dalam hotel bebas dari bau tidak sedap	35	35	48	48	15	15	2	2	0	0	100	100
10	Lingkungan kantor kerja bebas dari bau tak sedap	35	35	48	48	12	12	5	5	0	0	100	100
11	Tata warna interior lingkungan ruangan kerja enak dipandang dan membuat betah.	28	28	38	38	22	22	11	11	0	0	100	100
12	Dekorasi yang terdapat di lokasi kerja menarik dan menyenangkan hati.	21	21	33	33	32	32	14	14	0	0	100	100
13	Musik yang diputar di lingkungan kerja bernada lembut dan meningkatkan semangat kerja.	18	18	36	36	26	26	19	19	0	0	100	100
14	Keamanan di lingkungan hotel terjamin.	22	22	49	49	22	22	7	7	0	0	100	100

Dari pernyataan tentang “cahaya di kantor (*office*) terang” sebanyak 87% responden berpendapat positif artinya mayoritas responden merasa bahwa cahaya

atau penerangan di hotel sudah sesuai bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, namun beberapa pendapat yang menyatakan netral atau negatif disebabkan

adanya perbedaan warna lampu yang dipakai, yang disebabkan oleh adanya kerusakan serta pergantian warna lampu yang tidak sesuai dengan warna sebelumnya oleh sebab itu perlu diperhatikan warna penerangan cahaya khususnya lampu yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Hal tersebut sesuai dengan teori Sedarmayanti[3] bahwa komponen yang esensial dalam lingkungan kerja adalah penerangan cahaya. Maka dapat diketahui penerangan cahaya dikantor (*office*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari pernyataan tentang “temperatur di kantor sangat baik”, sebanyak 94% responden berpendapat positif artinya mayoritas responden percaya bahwa tingkat temperature dapat memberikan pengaruh yang berbeda-beda bagi setiap karyawan. Temperatur untuk ruang IT dan *engineering* harus dalam keadaan sangat dingin karena didalam ruangan tersebut terdapat banyak komputer dan alat sistem lainnya yang dapat terganggu jika suhu didalam ruangan tersebut panas. Keadaan tersebut mutlak berlaku bagi karyawan IT dan *engineering*. Karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, karyawan yang biasa hidup diruangan panas berbeda kemampuan beradaptasinya dibandingkan dengan karyawan yang biasa hidup diruangan dingin. Hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti[3] bahwa komponen esensial dalam lingkungan kerja adalah temperature. Maka dapat diketahui temperatur di kantor baik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari tabel diatas, sebanyak 94% responden berpendapat positif tentang kelembaban di outlet/lokasi kerja. Karena

kelembaban ini berhubungan atas dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu udara disekitarnya.

Sebanyak 76% responden berpendapat positif tentang pernyataan “kelembaban di kantor baik”, artinya mayoritas responden percaya bahwa tingkat kelembaban di kantor dapat mempengaruhi keadaan tubuh manusia baik pada saat menerima atau melepaskan suhu panas dari tubuhnya, setiap karyawan memiliki tingkat kekebelan tubuh yang berbeda-beda, karyawan akan mudah sakit akibat kelembaban di ruang kerja mereka terlalu lembab atau basah dan juga kelembaban di kantor berbeda dengan kelembaban di outlet/lokasi kerja yang lainnya.

Sirkulasi udara adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja, tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme, rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh karyawan akibat lelah setelah bekerja. Dengan banyaknya tanaman di area dalam hotel maka dapat memberikan rasa sejuk dan segar pada karyawan. Dari pernyataan “sirkulasi udara di area dalam hotel baik”, dapat dilihat dari persentase 84% responden menjawab setuju. Hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti[3] bahwa komponen esensial dalam lingkungan kerja adalah adanya sirkulasi udara. Maka dapat diketahui sirkulasi udara di area dalam hotel baik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebanyak 80% responden berpendapat positif pada pernyataan

“sirkulasi udara di outlet/lokasi kerja baik” karena dengan adanya sirkulasi udara yang baik dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja, yang di sekitarnya terdapat tanaman-tanaman untuk memberikan rasa sejuk dan segar dalam bekerja dan tanaman juga merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

Dari pernyataan “suasana di lokasi kerja tidak bising” sebanyak 89% responden berpendapat positif dalam hal ini kebisingan merupakan hal yang vital, suara bising yang tinggi tidak dikehendaki oleh telinga karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dapat mengganggu kesalahan komunikasi. Makin lama telinga menerima kebisingan akibatnya pendengaran makin berkurang.

Dari pernyataan “Lingkungan kerja bebas dari getaran mekanis” sebanyak 79% responden berpendapat positif tentang pernyataan ini artinya mayoritas responden percaya bahwa getaran ini berasal dari alat mekanis dan apabila getaran ini sampai ketubuh karyawan maka dapat menimbulkan suatu gangguan fungsi tubuh karyawan yang tidak diinginkan.

Bau ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu untuk menghilangkan bau yang tidak sedap disekitar tempat kerja. Terlihat dari 83% responden memilih setuju pada pernyataan “diarea dalam hotel bebas dari bau tidak sedap”. Hal ini berarti setiap tempat khususnya didalam hotel dapat dipasang *air condition* dengan wangi yang tinggi untuk menghilangkan bau tidak sedap. Dengan demikian karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

Dari pernyataan “Lingkungan kantor kerja bebas dari bau tak sedap” sebanyak 83% berpendapat positif pada pernyataan ini karena lingkungan kerja yang wangi dan harum dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga hasil kerja yang

diberikan baik dan efisien. Hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti[3] bahwa komponen esensial dalam lingkungan kerja adalah terhindar dari bau tidak sedap maka dapat diketahui bahwa Lingkungan kantor terhindar dari bau tidak sedap merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebanyak 66% responden berpendapat positif pada pernyataan “tata warna interior lingkungan ruangan kerja enak dipandang dan membuat betah” artinya tata warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan, selain merangsang emosi atau perasaan warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri, tata warna yang indah dapat memberikan rasa semangat dalam bekerja.

Dekorasi yang terdapat dilokasi kerja menarik dan menyenangkan hati, dari 54% responden berpendapat positif pada pernyataan ini, karena dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak ,tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

Dari pernyataan “musik yang diputar dilingkungan kerja bernada lembut dan meningkatkan semangat kerja”, sebesar 54% responden berpendapat positif bahwa musik yang bernada lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu perlu dipilih secara selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja yang sesuai.

Sebanyak 71% responden berpendapat positif dari pernyataan “keamanan di lingkungan hotel terjamin” yang berarti keamanan merupakan faktor yang penting dalam bekerja serta untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman dan salah satunya dengan memanfaatkan satpam.

Tabel 7 Deskripsi pendapat responden tentang variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	f	%
1	Tugas yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya	28	28	28	28	28	28	12	12	4	4	100	100
2	Pimpinan memberi keteladanan kepada para bawahan dalam hal disiplin kerja.	21	21	34	34	24	24	17	17	4	4	100	100
3	Balas jasa yang diterima mendukung penegakkan disiplin kerja	11	11	53	53	15	15	20	20	1	1	100	100
4	Pembagian beban tugas bagi setiap karyawan dilaksanakan secara adil	18	18	49	49	20	20	11	11	2	2	100	100
5	Pengawasan melekat yang dilaksanakan di lingkungan hotel berdampak positif terhadap penegakkan disiplin kerja	22	22	48	48	19	19	9	9	2	2	100	100
6	Sanksi hukuman yang diberlakukan oleh perusahaan mendorong meningkatkan disiplin kerja karyawan.	15	15	31	31	26	26	28	28	0	0	100	100
7	Pimpinan menerapkan sanksi hukuman bagi setiap karyawan yang melanggar peraturan kerja secara adil.	13	13	27	27	24	24	27	27	9	9	100	100
8	Pimpinan bertindak secara tegas atas pelaksanaan kegiatan kerja dilingkungan perusahaan	19	19	31	31	30	30	14	14	6	6	100	100
9	Hubungan kemanusiaan yang dibangun di lingkungan perusahaan menciptakan iklim yang harmonis diantara sesama karyawan	15	15	34	34	36	36	15	15	0	0	100	100

Tugas yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya, sebanyak 56 % responden berpendapat positif artinya bahwa responden percaya bahwa tingkat kemampuan seseorang berbeda-beda, oleh karena itu setiap karyawan harus mengetahui secara jelas cakupan pekerjaannya serta tingkat pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara disiplin dan sungguh-sungguh. Hal ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Hasibuan[1].

Pimpinan memberi keteladanan kepada para bawahan dalam hal disiplin kerja, dengan persentase sebesar 55% berpendapat positif artinya bahwa

responden percaya bahwa keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil sesuai dengan kata dan perbuatan, dengan teladan pimpinan yang baik bawahan pun akan ikut baik. Terdapat pernyataan “gaji yang diterima mendukung penegakkan disiplin kerja” sebanyak 64% berpendapat positif. Artinya responden percaya bahwa gaji yang diterima ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa (gaji) akan memeberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Sebanyak 67% mengatakan setuju tentang

pernyataan pembagian beban tugas bagi setiap karyawan dilaksanakan secara adil artinya bahwa responden percaya bahwa pemerataan dalam pembagian tugas ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Pengawasan melekat merangsang efektif kedisiplinan moral kerja karyawan. Sebanyak 70% memilih setuju tentang pernyataan pengawasan melekat yang dilaksanakan di lingkungan hotel berdampak positif terhadap penegakkan disiplin kerja Dan karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari pernyataan Sanksi hukuman yang diberlakukan oleh perusahaan mendorong meningkatkan disiplin kerja karyawan, sebanyak 46% berpendapat positif bahwa sanksi hukuman berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat , karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan. Sanksi hukuman hendaknya bersifat wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner bersifat mendidik, menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

Pimpinan menerapkan sanksi hukuman bagi setiap karyawan yang melanggar peraturan kerja secara adil,

pernyataan tersebut memberikan nilai sebesar 40% , artinya responden percaya bahwa setiap hukuman yang diberikan pimpinan kepada karyawan harus adil dan tidak pilih kasih antara bawahan maupun atasan. Sanksi yang diberikan mulai dari teguran tertulis kemudian surat peringatan I (satu), II (dua), dan III (tiga).

Dari pernyataan pimpinan bertindak secara tegas atas pelaksanaan kegiatan kerja dilingkungan perusahaan, sebanyak 50%. Artinya responden percaya bahwa setiap hukuman yang telah dibuat harus di lakukan dan tegakkan secara tegas, pimpinan harus berani bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Sebanyak 49% responden berpendapat positif dengan pernyataan hubungan kemanusiaan yang dibangun di lingkungan perusahaan menciptakan iklim yang harmonis diantara sesama karyawan. Artinya responden percaya bahwa hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, hubungan baik bersifat menciptakan kedisiplinan yang baik pula pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

Tabel 8 Deskripsi pendapat Responden tentang Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	f	%
1	Saya memahami bahwa dengan proses pelaksanaan pekerjaan yang baik akan dapat mencapai tujuan perusahaan.	19	19	38	38	30	30	8	8	5	5	100	100
2	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	28	28	37	37	28	28	0	0	7	7	100	100
3	Saya memberikan umpan balik berupa laporan tentang kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan	33	33	21	21	28	28	12	12	6	6	100	100

4	Sumber daya yang tersedia mampu membantu untuk menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan.	29	29	25	25	25	25	12	12	9	9	100	100
5	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efisien dan efektif dengan memanfaatkan alat dan sarana yang tersedia.	28	28	19	19	28	28	15	15	10	10	100	100
6	Kompetensi yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik	28	28	11	11	26	26	26	26	9	9	100	100
7	Saya bekerja dengan motif untuk merealisasikan tujuan perusahaan.	18	18	35	35	28	28	16	16	3	3	100	100
8	Para karyawan mendapat peluang yang sama untuk meningkatkan jenjang karirnya	12	12	42	42	22	22	15	15	9	9	100	100
9	Perusahaan memberikan peluang yang sama untuk menyampaikan pendapat bagi setiap karyawannya	12	12	25	25	28	28	25	25	10	10	100	100

Saya memahami bahwa dengan proses pelaksanaan pekerjaan yang baik akan dapat mencapai tujuan perusahaan, dengan persentase 57% berpendapat positif yang berarti apabila setiap karyawan memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku, maka dengan sendirinya karyawan dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut. Hal ini didukung oleh teori Wibowo[5] tentang kinerja. Sebanyak 65% responden berpendapat positif dari pernyataan pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, Artinya bahwa standar target perusahaan mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat dilakukan. Standar atau target merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai atau belum. Standar atau target menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal, kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar atau target yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

Dari pernyataan saya memberikan umpan balik berupa laporan tentang kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan, sebanyak 54%

responden mengatakan setuju. Artinya responden percaya bahwa umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

Sumber daya yang tersedia mampu membantu untuk menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan, sebanyak 54% responden mengatakan setuju. Artinya responden percaya bahwa alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan. Alat dan sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan . Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

Dari pernyataan saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efisien dan efektif dengan memanfaatkan alat dan sarana yang tersedia, sebanyak 47% responden berpendapat positif . Artinya responden percaya apabila alat dan sarana telah disediakan dengan maksimal, maka

akan besar manfaatnya untuk membantu menyelesaikan tugas dan penunjang untuk pencapaian suatu tujuan.

Kompetensi yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik, sebesar 39% responden berpendapat positif bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu orang harus dapat melakukan sesuatu dengan baik, kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. sebanyak 53% responden berpendapat positif tentang pernyataan dan saya bekerja dengan motif untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.

Sebanyak 54% responden berpendapat positif dari pernyataan para karyawan mendapat peluang yang sama untuk meningkatkan jenjang karirnya, Artinya karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan jenjang karirnya, dengan demikian karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya peluang untuk maju. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Dari pernyataan "perusahaan memberikan peluang yang sama untuk menyampaikan pendapat bagi setiap karyawannya", dengan persentase 37% responden berpendapat positif yang berarti semua karyawan berhak atas kesempatan untuk berpendapat yang diberikan pimpinan secara adil, sama rata atau seimbang. Sebagai contoh apabila ada

meeting tahunan, masing-masing karyawan berhak untuk menyampaikan pendapat serta saran-sarannya guna untuk kemajuan perusahaan tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut ini akan disajikan uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

**Tabel 9 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	5.87667102
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.073
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.743
Asymp. Sig. (2-tailed)		.639

a. Test distribution is Normal.

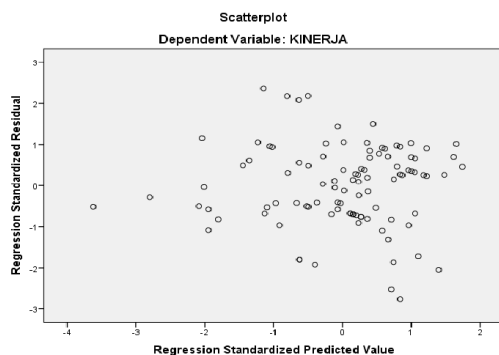
b. Calculated from data.

Dengan menggunakan Uji Kolmogroff Smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0.05$, nilai signifikansi hasil uji Kolmogroff Smirnov pada tabel 5.9 diatas ditemukan nilai signifikansi adalah $0,639 > 0,05$. Dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi > 0.05 , berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi normalitas data telah dipenuhi.

Uji Heterokedasitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama,

disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heterokedastisitas, uji heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heterokedasitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedasitas.



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedasitas pada model regresi.

Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi lain yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis linier

regresi berganda adalah tidak ada saling korelasi antar variabel bebas yang diteliti. Pada penelitian ini akan dianalisis apakah ada saling korelasi antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tabel 10 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja	,980	1,020
Disiplin kerja	,980	1,020

Dengan menggunakan Tolerance dengan titik batasan > 0.1 sebagai batasan untuk memenuhi asumsi multikolinieritas. Sedangkan dengan menggunakan metode variance inflation factor (VIF), dengan titik batasan nilai $VIF < 10$ sebagai batasan untuk memenuhi asumsi multikolinieritas, dari dua variabel bebas yang diteliti pada penelitian ini diperoleh nilai VIF seluruh variabel < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran terhadap asumsi multikolinieritas atau tidak ada saling korelasi antar variabel bebas pada penelitian ini.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linieritas pada SPSS versi 20 digunakan *Tes for linearity* dengan taraf signifikan 0.05. dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada linearity kurang dari 0.05.

Tabel 11 Uji Linieritas

Variabel	Metode	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lingkungan kerja(X1)	Linearity	589.309	1	589.309	14.742	0.000
Disiplin kerja (X2)	Linearity	568.031	1	568.031	13.970	0.000

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi

lingkungan kerja (X1) pada linierity sebesar 0,000 dan nilai signifikansi disiplin kerja (X2) pada linierity 0,000. Karena

signifikansi <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda atau majemuk digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah

variabel independen lebih dari satu. Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan regresi linier berganda pada penelitian ini dibantu dengan menggunakan software SPSS versi 20. Hasil perhitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

Tabel 12 Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.685	5.445		.493	.623
1	LINGKUNGAN	.279	.078	.321	3.560	.001
	DISIPLIN	.411	.118	.313	3.474	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah : $Y = 2.685 + 0,279.X_1 + 0,411.X_2$

- 2,685 merupakan nilai constant, artinya jika lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) constant, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 2,685
- 0,279 menunjukkan variabel lingkungan kerja (X_1), memberikan arti bahwa jika lingkungan kerja naik 1 poin, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,279 kali dengan asumsi disiplin kerja tetap
- 0,411 menunjukkan variabel disiplin kerja (X_2), memberikan arti bahwa jika disiplin kerja naik 1 poin, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja

pegawai sebesar 0,411 kali dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berbanding lurus dengan kinerja pegawai .

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka perlu menggunakan Uji F . berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 13 Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1014.769	2	507.385	14.395	.000 ^b
	Residual	3418.991	97	35.247		
	Total	4433.760	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung adalah 14,395 dengan menggunakan

taraf nyata $\alpha = 5 \%$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka, H_0

ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Redstar Hotel Jakarta. Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Almustofa[8] yang dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin

kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai). Berikut dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan Uji T.

Tabel 14 Uji T

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.685	5.445			493	.623
1	LINGKUNGAN	.279	.078	.321	3.560	.001
	DISIPLIN	.411	.118	.313	3.474	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji pada tabel 14 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut sebagai berikut : Hasil Uji t untuk variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} = 3.560$ dengan tingkat signifikansi 0,001 dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 didapat t_{tabel} sebesar 1.984 ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini sesuai dengan penelitian Sidanti[7] adanya pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Karena berawal dari kenyamanan karyawan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan semangat kerja. Dengan demikian bahwa hipotesis dapat diterima

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t untuk variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,474$ dengan tingkat signifikansi 0,001 dengan menggunakan batas signifikansi 0.05 didapat t_{tabel} 1,984. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima, berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. dengan demikian dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Senjaya (2015) mengemukakan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal vital dalam organisasi dimana seharusnya para karyawan dituntut dapat menaati segala peraturan yang ada didalam organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian bahwa hipotesis dapat diterima bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15 Analisis Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Detreminasi (%)	R tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,365	Lemah	13,3 %	0,196	Nyata
Disiplin Kerja	0,358	Lemah	12,8 %	0,196	Nyata
Simultan	0,478	Sedang	22,9 %	0,196	Nyata

Tabel 15 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi memberikan informasi tentang nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel dan secara bersama-sama. Dari kedua variabel bebas tersebut yang paling besar pengaruhnya adalah variabel lingkungan kerja. Hubungan variabel lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan karena r hitung (0.365) \geq r tabel (0.196) yang memberikan arti bahwa jika lingkungan kerja naik 1 poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berkategori lemah, hal ini berarti lingkungan kerja pada perusahaan tergolong baik, namun masih ada beberapa responden berpendapat lingkungan kerja pada perusahaan tidak baik yang disebabkan karena ruang kerja yang bising, kebersihan ruang kerja yang kurang terjaga, dan penerangan/intensitas cahaya di ruang kerja masih kurang. Setiap karyawan menginginkan kondisi lingkungan kerja yang baik yaitu terhindar dari gangguan-gangguan yang dapat menghambat pekerjaannya. Lingkungan yang baik akan dapat menghasilkan output yang baik sehingga karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Kemudian kontribusi yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13.3 %.

Hubungan variabel disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan karena r hitung (0.358) \geq r tabel (0.196) yang memberikan arti bahwa jika disiplin kerja naik 1 poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berkategori lemah, hal ini berarti disiplin kerja pada perusahaan tergolong baik,

namun masih ada karyawan yang merasa keberatan dengan tugas yang dibebankan dan waktu yang diberikan, masih ada kesalahan dalam bekerja dan kurang teliti, terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan untuk menjalankan aturan-aturan perusahaan dan masih ada karyawan yang terlambat kembali bekerja setelah jam istirahat. Kemudian kontribusi yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 12.8 %.

Secara serentak atau bersama-sama nilai koefisien determinasi kedua variabel terhadap kinerja karyawan adalah 0,478 dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang nyata pada kategori sedang antara ke dua variabel secara bersama-sama dengan kinerja karyawan Redstar Hotel Jakarta. Kemampuan kedua variabel secara bersama-sama untuk menjelaskan variabel dari kinerja karyawan adalah sebesar 22,9%. Sisanya sebesar 77.1% dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, kompensasi, prestasi kerja yang tidak dibicarakan pada penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian ini, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan kemampuan sebesar 13.3 % terhadap kinerja di Redstar Hotel Jakarta.
2. Berdasarkan penelitian ini, disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan

kemampuan sebesar 12.8 % terhadap kinerja di Redstar Hotel Jakarta.

3. Berdasarkan penelitian ini lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Redstar Hotel Jakarta sebesar 22.9 %. sisanya sebesar 77.1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan faktor lainnya yang memerlukan penelitian berikutnya.

Saran

1. Berdasarkan pembahasan lingkungan kerja indikator terendah meliputi dekorasi, musik, keamanan. Maka perlu mendekorasi ulang ruangan-ruangan dan memilih musik yang tenang serta meninjau ulang dan meningkatkan sistem keamanan bagi karyawan.
2. Berdasarkan pembahasan disiplin kerja indikator terendah meliputi balas jasa, dan penerapan sanksi hukuman. Maka perlu penambahan balas jasa kepada karyawan seperti insentif, gaji, *touring*. Serta perlu melakukan pembinaan secara terpadu dan berkesinambungan tentang aturan-aturan perusahaan serta sanksi yang diberikan kepada karyawan.
3. Untuk peneliti yang akan datang diharapkan perlu menambah variabel-variabel dan jumlah sampel serta menambah alat analisis, karena adanya keterbatasan waktu dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- [1.] Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- [2.] Singodimedjo dalam Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [3.] Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- [4.] Soediono. 1995. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- [5.] Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- [6.] Poltak, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- [7.] Sidanti, Heny. 2011. *Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja di PNS DPRD sekretariat Madiun*. Jurnal Formatif.
- [8.] Resa, Almustofa. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Jakarta*. Jurnal Formatif.