

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI HOTEL RAFFLES JAKARTA

Febiola Putri Dasmayanti
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Hariadi Hadisuwarno
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- The purpose of this study is to examine the effect of work environment, communication, and work discipline on employee productivity at Hotel Raffles Jakarta.

Design/methodology/approach The samples used in this study were 100 employees by purposive sampling method. Methods of data collection using questionnaires. Analysis of the data used is multiple linear regression.

Findings- The results showed either simultaneously or partially, consist of work environment (X1), communication (X2), work discipline (X3) have a significant influence on employee productivity (Y). Researchers concluded that the better work environment, good communication, and the higher level of employee's discipline will increase employee productivity. Variable work environment is the most dominant variables affecting employee productivity at Hotel Raffles Jakarta.

Key Words: Work Environment, Communication, Work Discipline, Employee Productivity.

Latar Belakang

Hotel adalah suatu perusahaan atau badan usaha akomodasi yang dikelola secara komersil dengan menyediakan pelayanan jasa seperti fasilitas penginapan, penyedia makanan dan minuman, serta jasa layanan kamar. Untuk memperoleh keuntungan dan kenyamanan tamu, hotel harus memberikan pelayanan secara maksimal. Fasilitas penunjang yang di sediakan merupakan salah satu upaya untuk membuat tamu merasa puas dan nyaman tinggal di hotel. Namun, selain fasilitas penunjang hal lain yang harus diperhatikan agar tamu merasa puas adalah pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Maka, hotel memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan di setiap bidangnya agar hasil pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik dan maksimal.

Oleh sebab itu, dengan berkembangnya industri perhotelan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang

berkompeten agar mampu memberikan pelayanan terbaik. Keterampilan ini akan membantu karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan tingkat produktivitas karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan maupun bagi diri sendiri. Karena dengan meningkatkan produktivitas akan memperoleh hasil yang baik, agar waktu yang terbuang tidak sia-sia dan tenaga dikerahkan secara efektif. Sehingga pencapaian usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif, dan juga efisien.

Salah satu usaha dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu adalah memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman bagi karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan optimal. Hal ini akan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerjanya sehingga dalam melakukan aktivitasnya

dapat menggunakan waktu kerjanya dengan lebih efektif. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh sebab itu perusahaan perlu memberikan fasilitas kerja untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Selain faktor lingkungan kerja, keterampilan dalam berkomunikasi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas. Karena, didalam suatu perusahaan maupun organisasi tidak bisa terlepas dari komunikasi baik antara sesama karyawan maupun atasan. Dengan komunikasi bisa memudahkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, namun disisi lain komunikasi juga dapat menghambat pekerjaan bila dilakukan dengan tidak benar. Keterbatasan dalam berbahasa asing juga bisa menghambat pekerjaan saat sedang berkomunikasi dengan tamu. Maka, untuk menghindari hal tersebut sumber daya manusia diharapkan mampu menguasai bahasa asing untuk meningkatkan kinerjanya. Saat sedang berkomunikasi harus dipastikan bahwa pesan yang akan disampaikan bisa diterima dengan baik dan benar. Sebab, saat pesan salah ditafsirkan bisa menyebabkan kesalah pahaman dan berakibat terhambatnya pekerjaan.

Pemimpin juga berperan untuk mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, sehingga karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Selain keterampilan komunikasi, hal lain yang harus diperhatikan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan agar tugas maupun tanggung jawab yang dimilikinya selesai dengan hasil yang baik. Karyawan harus memiliki sikap disiplin, karena dengan adanya disiplin manajer maupun karyawan bisa bekerja dengan lebih tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Tanpa adanya

sikap disiplin, suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya karena disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan untuk maju dan berkembang.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, Hotel Raffles Jakarta mengutamakan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan pada tamu. Kualitas pelayanan ini bisa terlihat dari produktivitas karyawan yang bekerja di hotel ini. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja.

Adapun tujuan dari ini penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Hotel Raffles Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan di Hotel Raffles Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Hotel Raffles Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di Hotel Raffles Jakarta.

Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi [1] lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan, menurut Nitisemito [2] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Maka berdasarkan pengertian tersebut lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya akan bisa mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan lebih baik dan juga bisa memudahkan karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal karena didukung oleh fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti [3] terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/ pegawai, yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja. Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan temperatur udara yang terlampau panas akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau 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.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
5. Kebisingan di tempat kerja. Suara bising yang terjadi dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
6. Getaran mekanis di tempat kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna di tempat kerja. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna

kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya.

9. Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di tempat kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
11. Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Komunikasi

Komunikasi adalah usaha mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut (Rivai et al, [4]). Sedangkan Bangun [5] mendefinisikan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan

menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Selanjutnya Mangkunegara [6] komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Berdasarkan pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seseorang (komunikator) untuk menyampaikan suatu informasi, ide, dan pendapat kepada orang lain (komunikan).

Dimensi Komunikasi

Menurut Bangun [5] mengatakan komunikasi dapat mengalir secara vertikal dan horizontal di dalam organisasi, sebagai berikut:

1. Komunikasi ke bawah adalah penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan sesuai dengan garis komando dalam suatu organisasi.
2. Komunikasi ke atas adalah informasi yang berasal dari bawahan ke atasan.
3. Komunikasi horizontal adalah komunikasi antar individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi.
4. Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok yang berbeda pada bagian yang berbeda dan pada tingkat yang berbeda pula.

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo [7] disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku. Selanjutnya Hasibuan [8]

mengemukakan bahwa kedisipinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang dengan sadar dan taat mengikuti suatu peraturan, tata tertib, dan norma-norma yang berlaku di masyarakat maupun organisasi perusahaan.

Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan [8] indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan, mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Waskat (pengawasan melekat), merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Produktivitas

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan (Wibowo, [9]). Pendapat lain, (Mali dalam Sedarmayanti, [3]) mengemukakan produktivitas bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Sedangkan menurut Sutrisno [10] produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai aturan yaitu seberapa baik dalam menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil

Maka berdasarkan pendapat para ahli diatas, produktivitas adalah sebuah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang

sudah digunakan. Suatu perusahaan dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah input menjadi output dengan biaya terendah. Produktivitas juga berkaitan erat dengan kinerja, efektivitas, dan efisiensi.

Dimensi Produktivitas

Menurut Sutrisno [10] dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan, seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu, merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Mufti Aspiyah, S. Martono [11]
	Judul	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja di CV. Lut Putra Solder (CV. LPS) Tegal
	Metode	Analisis regresi linear berganda
	Hasil	Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik simpulan bahwa disiplin kerja lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV. LPS.
2.	Penulis	Aning Kesuma Putri, Siti Holia [12]
	Judul	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas
	Metode	Analisis regresi linear berganda
	Hasil	Ada pengaruh signifikan Komunikasi dan lingkungan kerja Terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas.
3	Penulis	Ni Kadek Desy Arisanthi, I Gusti Salit Ketut Netra [13]
	Judul	Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat

Tabel Lanjutan

	Metode	Analisis regresi linear berganda
	Hasil	Hasil uji parsial menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pembangunan daerah Bali kantor pusat.
4	Penulis	Ahmad Nadja, Musriha, Indah Noviandari [14]
	Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mitra Alam Segar Pasuruan
	Metode	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil	Dari persamaan regresi menunjukkan variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Alam Segar Pasuruan.
5	Penulis	Eni Cahyani, Dessy Hendriyanti [15]
	Judul	Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Gunung Selatan Lestari Palembang)
	Metode	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil	Hasil Uji F diperoleh komunikasi dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.
6	Penulis	Drs. Ribut Suprpto, M.Si [16]
	Judul	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi
	Metode	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng.

Hipotesis Penelitian

H1 : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Hotel Raffles Jakarta.

H2 : Adanya pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan di Hotel Raffles Jakarta.

H3 : Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Hotel Raffles Jakarta.

H4 : Adanya pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di Hotel Raffles Jakarta.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi r_{hitung} . Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besardari r_{tabel} sebesar 0,444 untuk sampel sebanyak 20 orang pada taraf

nyata $\alpha = 5\%$ atau sebesar 0,05. Dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga pernyataan dinyatakan valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Valid	Tidak Valid
Lingkungan Kerja	11	0
Komunikasi	4	0
Disiplin Kerja	8	0
Produktivitas	12	0

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terdapat 11 pernyataan yang valid. Pada variabel komunikasi terdapat 4 pernyataan yang valid. Kemudian pada variabel disiplin kerja terdapat 8 pernyataan yang valid. Selanjutnya untuk variabel produktivitas terdapat 12 pernyataan yang valid. Sehingga pernyataan dari keempat variabel tersebut dapat digunakan sebagai angket.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi instrumen dalam melakukan pengukuran. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah

dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan atau dapat dipercaya dari suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Lingkungan Kerja	0,727	Reliabel
Komunikasi	0,780	Reliabel
Disiplin Kerja	0,762	Reliabel
Produktivitas	0,851	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yang cukup besar diatas 0,7 yaitu 0,727 untuk variabel Lingkungan Kerja, 0,780 untuk variabel Komunikasi, 0,762 untuk variabel Disiplin Kerja, 0,851 untuk variabel Produktivitas.

Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Tabel 4 adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

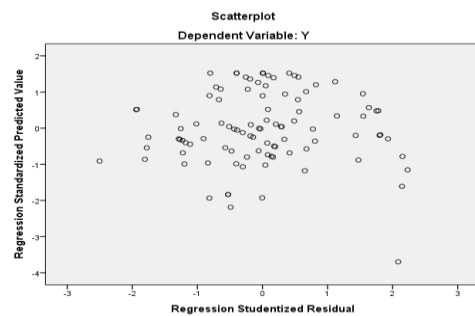
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,48074995
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,645
Asymp. Sig. (2-tailed)		,800
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$, nilai signifikansi hasil Uji Kolmogorov Smirnov pada tabel di atas ditemukan nilai signifikansi adalah $0,800 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 1. Hasil uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

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 heterokedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable*. dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variabel independen

Tabel 5. Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,450	2,221
	Komunikasi	,509	1,965
	Disiplin Kerja	,596	1,679

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih

dari 0,1 untuk keempat variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah empat variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Tiga variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada *Linearity* kurang dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Square	Df	Mean square	F	Sig.
Produktivitas * Lingkungan Kerja	linearity	872,265	1	872,265	114,251	.000
Produktivitas * Komunikasi	linearity	721,993	1	721,993	91,450	.000
Produktivitas * Disiplin Kerja	linearity	620,724	1	620,724	59,586	.000

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja pada *linearity* sebesar 0,000, nilai signifikansi komunikasi pada *linearity* 0,000 dan disiplin kerja pada *linearity* 0,000, ketiga data tersebut diketahui kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja, variabel komunikasi dan variabel disiplin kerja terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja, variabel komunikasi dan variabel disiplin kerja dengan produktivitas disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	17,304	2,639	
Lingkungan Kerja	,350	,078	,422
Komunikasi	,513	,172	,262
Disiplin Kerja	,204	,075	,220

Dari data tabel diatas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah:

$$\text{Produktivitas} = 17,304 + 0,350 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,513 \text{ Komunikasi} + 0,204 \text{ Disiplin Kerja}$$

1. Koefisien regresi konstanta = 17,304 memberikan arti produktivitas akan bernilai 17,304 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar = 0,350 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,350 kali.
3. Koefisien regresi komunikasi sebesar = 0,513 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan komunikasi sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan

meningkat sebesar 0,513 kali.

4. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar = 0,204 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,204 kali.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan di McDonald's Cibubur, maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1002,782	3	334,261	52,669	,000 ^b
Residual	609,258	96	6,346		
Total	1612,040	99			

Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = (0,05)$, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf yang nyata tersebut. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, variabel Komunikasi dan variabel Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Raffles Jakarta.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	Lingkungan Kerja	4,514	0,000
	Komunikasi	2,979	0,004
	Disiplin Kerja	2,704	0,008

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas (Y)

Hasil uji t untuk variabel x_1 (lingkungan kerja) diperoleh nilai t hitung = 4,514 dengan signifikansi 0,000, dengan menggunakan Sig. 0,05 yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aspiyah dan Martono [11]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan maupun parsial

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya ketika lingkungan kerja tidak baik maka produktivitas karyawan akan menurun. Untuk kenyamanan tamu dan kelancaran karyawan dalam memberikan pelayanannya, karyawan Hotel Raffles selalu memastikan keadaan lingkungan kerjanya dengan baik.

Pengaruh Komunikasi (X₂) Terhadap Produktivitas (Y)

Hasil uji t untuk variabel x₂ (komunikasi) diperoleh nilai t hitung = 2,979 dengan signifikansi 0,004, dengan menggunakan Sig. 0,05 yang berarti H₁ diterima dan H₀ ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri dan Siti [12] hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Kemudian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arisanthi dan I Gusti menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Cahyani dan Dessi yang menyatakan komunikasi tidak berpengaruh pada produktivitas karyawan

PT. Gunung Selatan Lestari, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi belum berjalan secara lancar karena pesan tidak tersampaikan dengan benar dan tepat sesuai keinginan sang komunikator. Oleh sebab itu, karyawan Hotel Raffles harus mampu berkomunikasi dengan baik, agar terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, maupun rekan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Produktivitas (Y)

Hasil uji t untuk variabel x₃ (disiplin kerja) diperoleh nilai t hitung = 2,704 dengan signifikansi 0,008, dengan menggunakan Sig. 0,05 yang berarti H₁ diterima dan H₀ ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suprpto [16] dari penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Aspiyah dan Martono [11] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, karena dengan disiplin kerja akan menciptakan suasana yang kondusif sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik dan mendukung usaha mencapai tujuan.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien				Kesimpulan
	Parsial	Kategori	Determinasi (%)	r tabel	
Lingkungan Kerja	0,418	Korelasi Sedang	17,48%	0,196	Nyata
Komunikasi	0,291	Korelasi Lemah	8,47%	0,196	Nyata
Disiplin Kerja	0,266	Korelasi Lemah	7,08%	0,196	Nyata
Simultan	0,789	Korelasi Kuat	62,26%	0,196	Nyata

Berdasarkan hasil analisis tabel 10 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel lingkungan kerja dengan produktivitas adalah 0,418 artinya ada hubungan yang nyata tetapi sedang antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas secara parsial. Nilai koefisien determinasi variabel lingkungan kerja sebesar 17,48% memberi arti bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja menjelaskan keragaman dari produktivitas di Hotel Raffles Jakarta secara parsial adalah 17,48%. Berdasarkan hasil analisis pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel komunikasi dengan produktivitas adalah 0,291 artinya ada hubungan yang nyata tetapi lemah antara variabel komunikasi dengan produktivitas secara parsial. Korelasi lemah karena ada pernyataan pada variabel komunikasi, yang memberikan netral sehingga membuat korelasi pada kategori lemah. Hal ini berarti masih ada karyawan yang tidak memberikan pendapat yang positif maupun negatif terhadap adanya pengetahuan bisa memudahkan berkomunikasi dengan pemimpin. Nilai koefisien determinasi variabel komunikasi sebesar 8,47% memberi arti bahwa kemampuan variabel komunikasi menjelaskan keragaman dari produktivitas di Hotel Raffles Jakarta 8,47%. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi dilakukan, maka produktivitas akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel disiplin kerja dengan produktivitas adalah 0,266 artinya ada hubungan yang nyata tetapi lemah antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas secara parsial. Hal ini terjadi karena ada pernyataan pada variabel disiplin kerja

yang menyatakan sangat tidak setuju, sehingga membuat korelasi pada kategori lemah. Maka dapat dikatakan masih ada pemimpin yang tidak mengikuti peraturan yang sudah dibuat, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja sebesar 7,08% memberi arti bahwa kemampuan variabel komunikasi menjelaskan keragaman dari produktivitas karyawan di Hotel Raffles Jakarta secara parsial adalah 7,08%.

Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel (Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 62,26% variasi variabel (Produktivitas). Sedangkan sisanya yang sebesar 37,74% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan faktor sebagainya.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian secara parsial yang didapatkan ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas sebesar 17,48%, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial yang didapatkan ada pengaruh variabel komunikasi terhadap variabel produktivitas sebesar 8,47%, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial yang didapatkan ada pengaruh variabel

disiplin kerja terhadap variabel produktivitas sebesar 7,08%, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) secara signifikan terhadap variabel produktivitas dengan kontribusi sebesar 62,26%, dimana faktor lain yang turut berpengaruh tetapi tidak dibahas pada penelitian ini yaitu sebesar 37,74%.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pihak perusahaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan akan meingkat.
2. Sebaiknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan penyampaian informasi atau perintah yang akan disampaikan terhadap karyawan, agar karyawan dapat mengerti dengan jelas apa yang disampaikan pimpinan perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif akan memperlancar kegiatan karyawan dalam bekerja, sehingga akan terhindar dari konflik atau kesalah pahaman.
3. Pihak perusahaan atau pimpinan harus lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan, karena dengan meningkatnya kesadaran disiplin akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Daftar Pustaka

[1.] Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

[2.] Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

[3.] Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.

[4.] Rivai, Veithzal., Bachtiar, Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

[5.] Bangun, Wilson. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

[6.] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

[7.] Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

[8.] Hasibuan, H. Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

[9.] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja: Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

[10.] Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

[11.] Aspiyah, Mufti., S. Martono. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja*.

- Management Analysis Journal. Vol. 5 No. 4
- [12.] Putri, Aning Kesuma, Siti Holia. 2015. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabup aten Musi Rawas. Jurnal Profit. Vol.2 No.2.
- [13.] Arisanthi, Ni Kadek Desy., I Gusti Salit Ketut Netra. 2014. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pembangunan Daerah Bali Kantor. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol.2 No. 11.
- [14.] Nadja, Ahmad., Musriha, Indah Noviandari. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mitra Alam Segar Pasuruan. Jurnal Manajemen BRANCHMARCK. ISSN : 2407-8239.
- [15.] Cahyani, Eni., Dessy Hendriyanti. Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Gunung Selatan Lestari Palembang). Program Studi Manajemen Informatika. Politeknik Anika.
- [16.] Suprpto, Ribus. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis. Vol.2 / No.2 : 104-113.