

The effect of discipline and work environment on employee performance at New Hollywood Hotel Pekanbaru

Annajmi Mulki Aika¹, Auzar Ali², Yulizar Baharuddin³

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹annajmimulkiika@gmail.com, ²auzar.ali@gmail.com, ³yulizarbaharuddin@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 6 Januari 2022

Disetujui 15 Januari 2022

Diterbitkan 31 Januari 2022

Kata kunci:

Disiplin; Lingkungan kerja; Kinerja; Karyawan; Hotel.

Keywords:

Discipline; Work environment; Performance; Employee; Hotel.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada New Hollywood Hotel Pekanbaru. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis linear berganda. Adapun populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan yang berjumlah 42 orang pada New Hollywood Hotel Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel ini disebut dengan teknik sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, kuisioner dan *file research*. Uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji secara parsial disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan, keeratan hubungan antara *variable* bebas terhadap *variable* terikat yaitu sangat kuat dengan kontribusi variabel bebas terhadap *variable* terikat sebesar 80,1 persen. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada New Hollywood Hotel Pekanbaru.

ABSTRACT

This study aims to determine the discipline and work environment on employee performance at the New Hollywood Hotel Pekanbaru, the analysis used in this study is multiple linear analysis. The population in this research is all 42 employees at New Hollywood Hotel Pekanbaru. This is called the census technique. The data collection technique used is the method of observation, questionnaires and file research. Hypothesis testing was carried out with the F test and t test. Based on the results of the study, it can be concluded that simultaneously discipline and work environment on employee performance, while the partial test of discipline and work environment has an effect on employee performance, the close relationship between the independent variable and the dependent variable is very strong with the contribution of the independent variable to the dependent variable of 80.1 persen. The results of this analysis indicate that discipline and work environment have a significant simultaneous and partial effect on employee performance at the New Hollywood Hotel Pekanbaru.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).)

PENDAHULUAN

Hotel merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang menawarkan suatu jasa dalam hal penyediaan tempat tinggal, yang sifatnya sementara dan dalam waktu-waktu tertentu bagi siapa saja yang memerlukannya. Biasanya yang ingin menginap di suatu hotel adalah orang-orang yang sedang bepergian pada suatu daerah tertentu, dimana orang-orang tersebut berasal dari daerah yang tidak sama dengan tempat hotel tersebut berada. Hotel adalah suatuperusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk menginap kepada orang-orang, dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus. Usaha dibidang perhotelan sangat menjanjikan, sehingga banyak para pengusaha yang membuka usaha jasa hotel. Usaha perhotelan yang bergerak dibidang akomodasi penginapan ini juga sama dengan industri lainnya. Dalam melakukan pengolaan bisnis perhotelan sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dalam penyelesaian pelayanan publik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset terpenting. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, dan manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu fokus utama bagi setiap perusahaan. Khususnya SDM untuk perhotelan yang semakin banyaknya jumlah hotel dan akomodasi penunjang pariwisata lainnya. Unsur sumber daya manusia merupakan

faktor yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Sumber daya yang dimaksudkan dalam hal ini adalah orang-orang yang memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan seperti tenaga, pikiran, bakat, usaha, dan kreatifitasnya kepada perusahaan. Semua perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah New Hollywood Hotel Pekanbaru adalah Hotel Bintang 3 (Tiga) yang berada di Kota Pekanbaru, Hotel santai dikelilingi cafe dan tempat makan yang sangat mudah diakses, dekat dari bandara dan dekat dari Masjid An Nur Pekanbaru. New Hollywood Hotel ini adalah industri padat modal yang diklasifikasikan sebagai padat karya serta sarana mengelola modal dan memerlukan banyak pekerja. Hotel yang menyediakan berbagai fasilitas dengan furniture bernuansa hangat dengan jumlah total kamar 142 dengan berbagai tipe. Pada hotel ini pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai pada bidangnya masing-masing. Berikut data jumlah tamu yang menginap pada New Hollywood Hotel Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Jumlah Tamu Yang Menginap pada New Hollywood Hotel Pekanbaru Tahun 2018 s.d. 2020

No.	Tipe>Nama Kamar	Jumlah Pengunjung (Orang)		
		2018	2019	2020
1.	Deluxe	327	203	197
2.	Excecutive	410	280	215
3.	Bussiness Excecutive	216	191	98
	Jumlah	953	674	511

Sumber : New Hollywood Hotel, 2021

Pada tabel 1 diatas dapat dilihat yang terjadi adalah penurunan jumlah tamu yang menginap pada New Hollywood Hotel Pekanbaru yaitu pada tahun 2020 dengan jumlah tamu yang menginap untuk Tipe Kamar *Bussiness Excecutive* yaitu 98 orang dan pada tahun tahun sebelumnya juga menurun untuk tipe kamar *Deluxe* dan *Excecutive* yang mana pada tahun sebelumnya bisa mencapai 200 hingga 400 ratus orang lebih, hal ini disebabkan pandemi yang sedang dialami indonesia yaitu covid-19 yang menyebabkan berkurangnya jumlah pengunjung pada hotel, dan menurunnya jumlah pengunjung berakibat juga pada kinerja karyawan sehingga hotel melakukan pemberhentian karyawan.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan hasil kerja yang baik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, dan metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Tenaga kerja selain diharpkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk berkerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh kedisiplinan karyawan dan lingkungan kerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Apabila karyawan tidak dapat mematuhi semua peraturan yang berlaku diperusahaan maka dapat menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Berikut ini merupakan data absensi Karyawan New Hollywood Hotel Pekanbaru tahun 2018 hingga 2020 dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Data Absensi Karyawan pada New Hollywood Hotel Pekanbaru Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja /Tahun	Jumlah absen						Jumlah %
			Tanpa Keterangan	%	Sakit	%	Izin	%	
2018	73	286	4	5,4	6	8,2	6	8,2	21,8
2019	61	287	3	4,9	7	11,4	6	9,8	26,1
2020	42	287	3	7,1	5	11,9	4	9,5	28,5

Sumber : New Hollywood Hotel,2021

Dari tabel 2 dapat dilihat siklus dari absensi, tingkat ketidakhadiran karyawan dari tahun 2018 cukup tinggi yaitu rata-rata 4–6 kali, pada tahun 2019 yaitu 3–6 kali, dan pada tahun 2020 jumlah tingkat ketidakhadiran menurun menjadi 3-4 kali. Hal ini dikarenakan berkurangnya jumlah pengunjung yang mana menuntut karyawan harus disiplin lagi dalam menjalankan peraturan yang ada.

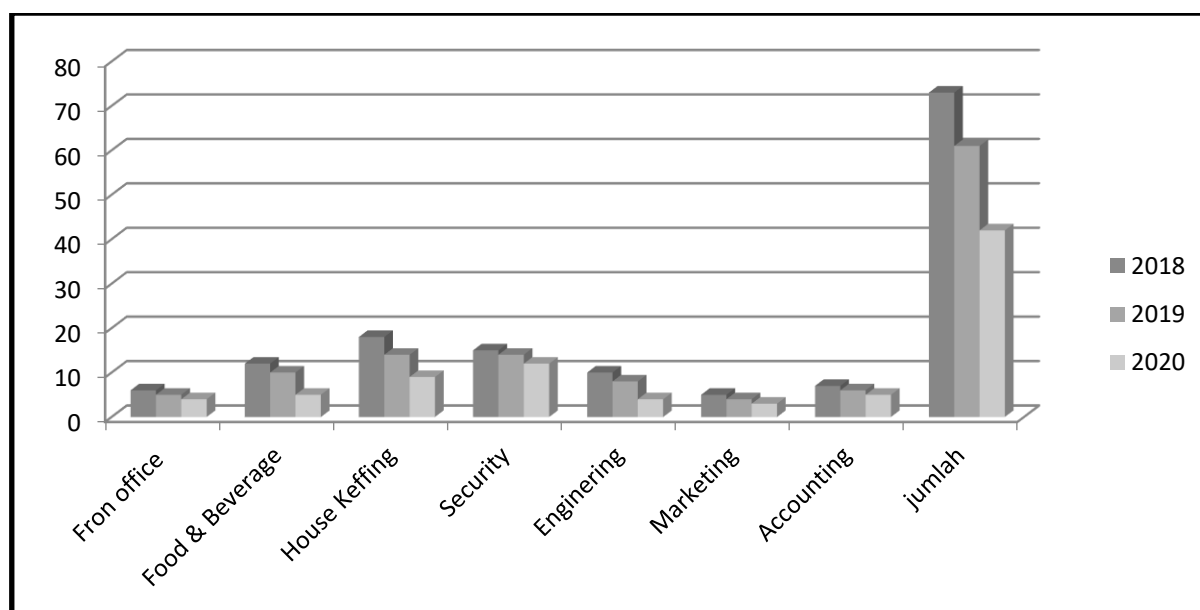
Fenomena yang berkaitan dengan disiplin pada New Hollywood Hotel masih adanya karyawan yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai jadwal yang ditentukan. Berdasarkan hasil observasi setiap harinya karyawan yang sering datang terlambat memiliki masalah disiplin kerja sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Faktor lain yang menyebabkan kurangnya disiplin karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja yang belum memadai. Menurut Nitisemito (2013) Lingkungan kerja juga bisa menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan, yang mana lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap seseorang yang melaksanakan suatu proses pekerjaan. Tempat yang nyaman, pencahayaan yang bagus akan membuat karyawan semakin bersemangat untuk bekerja, pewarnaan sudut tempat, sirkulasi udara yang bagus juga menjadi salah satu meningkatnya semangat kerja karyawan, dan selain itu hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan atasan sangat diperlu diperhatikan dalam melaksanakan tugas. Berikut adalah Jumlah Fasilitas Kerja atau sarana Penunjang yang ada di New Hollywood Hotel Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Data Fasilitas Kerja Karyawan New Hollywood Hotel Pekanbaru

No.	Sarana	Jumlah	Ket
1	Komputer dan CPU	8 Unit	Memadai
2	Printer Cannon	6 Unit	Memadai
3	Photo Copy dan Scan Epson L360	1 Unit	Memadai
4	Ac	6 Buah	Memadai
5	TV 21 inch	6 Unit	Memadai
Jumlah		27 Item	

Sumber : New Hollywood Hotel, 2021

Dari data tabel 3 dapat diketahui bahwa keseluruhan fasilitas di atas yang diberikan kepada karyawan sudah memadai dan menunjang kinerja karyawan pada New Hollywood Hotel dalam menjalankan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Tetapi diketahui, masih ada juga karyawan yang tidak melaksanakan tugas dengan baik dikarenakan pada New Hollywood Hotel masih kurangnya pencahayaan sudut dari ruangan yang membuat ruangan tidak berwarna dan membuat karyawan merasa bosan, hal ini juga membuat kinerja karyawan menurun. Berikut data jumlah karyawan pada New Hollywood Hotel Pekanbaru dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :



Sumber : New Hollywood Hotel Tahun 2021

Gambar 1 Jumlah Karyawan Pada New Hollywood Hotel Pekanbaru Tahun 2018-2020

Dapat dilihat pada gambar 1 jumlah seluruh karyawan diatas adalah jumlah karyawan dibawah naungan HRD. pada tahun 2020 jumlah karyawan menurun yaitu 42 orang yang mana pada tahun sebelumnya tahun 2019 jumlah karyawan mencapai 61 dan pada 2018 jumlah karyawan mencapai 73 orang, hal ini disebabkan karena menurunnya pengunjung yang datang dan berkurangnya jumlah karyawan dari tahun 2018 s.d. 2020 juga disebabkan oleh kinerja yang kurang efektif dari setiap karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rianto Manurung, 2020 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerlad Garden Medan menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerlad Garden Medan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinta Herlini Putri 2020 menunjukkan hasil bahwa Lingkungan, Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Medeline Hotel Bengkulu. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada New Hollywood Hotel Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada New Hollywood Hotel Pekanbaru.

Menurut Sofyandi (2010:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber dayamanusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasit erhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012) secara umum adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)
2. Rekrutmen (*Recruitment*)
3. Seleksi (*Selection*)
4. Orientasi Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
5. Evaluasi Kinerja (*Controlling*)
6. Kompensasi (*compensation*)
7. Pengintegrasian (*intergration*)
8. Pemeliharaan (*maintenance*), Pemberhentian (*separation*), Pemberhentian atau pemutusan

hubungan kerja (PHK)

Hotel secara umum adalah bangunan yang memiliki banyak kamar yang disewakan sebagai tempat menginap dan tempat makan orang yang sedang dalam perjalanan. Agar sebuah bangunan bisa dikatakan hotel bintang 1, setidaknya bangunan harus memiliki 15 kamar dengan luas masing-masing seminimalnya 20 meter persegi.

Menurut Bartono (2015) hotel adalah suatu bagian dari *hospitality industry*, suatu *establishment* yang bergerak dalam bisnis jasa, penjualan jasa penginapan yang didalamnya termasuk penyediaan makanan dan minuman serta fasilitas lainnya. Yoeti (2011) Hotel merupakan pengaturan terhadap bisnis yang menyediakan penginapan, makanan dan pelayanan terhadap orang yang berkepentingan dengan penginapan dan makanan bagi orang yang mengadakan perjalanan.

Dengan berubahnya gaya hidup, fungsi hotel mengalami perubahan, tidak sekadar sebagai tempat menginap, tetapi juga untuk mengadakan rapat, pertemuan, resepsi pernikahan, seminar, pameran, bahkan pertunjukan. Selain dari kegunaannya, fungsi hotel juga bisa dilihat dari sisi para penerima manfaatnya, yaitu pemilik, karyawan, tamu, dan pemerintah sebagai berikut.

- a. Bagi pemiliknya, hotel adalah alat untuk mendapatkan keuntungan finansial serta menyelamatkan dan mengamankan modal yang sudah dikeluarkan untuk membangunnya.
- b. Bagi karyawan, hotel adalah tempat mencari nafkah untuk mendapatkan penghasilan demi pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi diri dan keluarganya, juga tempat menambah kemampuan dan pengalaman.
- c. Bagi para tamu, hotel berfungsi sebagai tempat menginap sementara yang diharapkan bisa memberikan pelayanan yang nyaman, aman, dan memuaskan.
- d. Bagi pemerintah, keberadaan hotel memiliki fungsi penting untuk menyerap tenaga kerja setempat, menambah pendapatan daerah; dan membantu mempromosikan objek wisata setempat.

Adapun jenis-jenis hotel dapat dibedakan berdasarkan beberapa kategori, di antaranya berdasarkan lokasi dan jumlah kamar yang disediakan. Berdasarkan lokasinya, terdapat beberapa jenis hotel sebagai berikut.

- a. *City Hotel*: didirikan di perkotaan, ditujukan untuk masyarakat yang menginap dalam waktu singkat. Hotel ini juga dilengkapi fasilitas bisnis (misalnya ruang rapat).
- b. *Residential Hotel*: berlokasi di tepi kota, tetapi akses menuju tempat kegiatan bisnis masih relatif mudah. Biasanya, hotel ini menjadi pilihan para tamu yang ingin menginap dalam jangka waktu lebih lama sehingga dilengkapi fasilitas untuk keluarga.
- c. *Resort Hotel*: dibangun di pegunungan (*mountain hotel*) atau di tepi pantai (*beach hotel*), danau, serta aliran sungai sehingga sering dijadikan tempat berlibur.
- d. *Motor Hotel (Motel)*: didirikan di pinggiran sepanjang jalan raya yang menjadi penghubung antarkota, biasanya terletak di dekat pintu gerbang perbatasan dua buah kota.

Sementara itu, berdasarkan jumlah kamarnya, hotel dibedakan menjadi:

1. Hotel kecil (maksimal 28 kamar)
2. Hotel menengah (28–299 kamar)
3. Hotel besar (lebih dari 300 kamar)

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2014) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011) setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek sebagai berikut :

1. Aspek Finansial.
2. Kepuasan Karyawan.
3. Operasi Bisnis Internal.

Selain itu Mangkunegara juga mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Ketepatan Waktu

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Menurut Bangun (2012) suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerja Sama

Menurut Siswanto (2010) definisi disiplin kerja adalah “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah sebuah kunci bagi perusahaan ataupun organisasi untuk mengantarkan karyawannya menjadi pribadi yang mandiri. Karena disiplin karyawan akan memiliki pola hidup yang tertata dan teratur. Dengan terbiasanya karyawan mampu mengembangkan kepribadian yang positif dan mampu memperoleh prestasi yang memuaskan. Dengan demikian, disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan yang harus ditaati supaya terbentuk moral, sikap yang baik dan tunduk terhadap peraturan serta melakukannya dengan senang hati tanpa adanya paksaan dan sudah menyatu dalam diri bukan lagi sebagai beban, dan tujuan disiplin bukan untuk melarang kebebasan atau mengadakan penekanan melainkan memberikan kebebasan dalam batas kemampuannya dikelola.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

- a. Tujuan dan kemampuan Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan.
- b. Teladan pimpinan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Balas jasa Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan karyawan akan semakin baik pula.
- d. Keadilan Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan
- e. Pengawasan melekat Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- f. Sanksi hukuman Dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner akan berkurang.
- g. Ketegasan Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak menghukum karyawan yang indisipliner sesuai sanksi yang telah ditetapkan
- h. Hubungan kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan. Terjadinya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi. Dalam mengukur variable disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Siswanto (2010) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 5 (lima) yaitu :

- a. Frekuensi Kehadiran
- b. Ketaatan Pada Standar Kerja
- c. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- d. Etika Kerja

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

- a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Hipotesis penelitian ini adalah diduga disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja Karyawan pada New Hollywood Hotel Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di New Hollywood Hotel Pekanbaru Jln. Kuantan Raya No.120, sekip, Kec. Lima Puluh, Kota Pekanbaru selama 2 bulan yaitu pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2021. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif Skala yang digunakan adalah skala *ordinal*, yaitu data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi, tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Observasi, kuesioner dan *file research*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 42 orang pada New Hollywood Hotel Pekanbaru. Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan model persamaan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta,

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi,

X₁ = Disiplin

X₂ = Lingkungan Kerja

ε = *Error Term*.

Selanjutnya dalam menganalisa data, penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yaitu mentabulasikan data dari koesioner dan mengambil kesimpulan secara kuantitatif. Data yang dapat dari penelitian bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kulitatif itu diberikan skala sehingga menjadi data

yang bersifat kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala ordinal, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala ordinal, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dimana setiap pernyataan akan diberikan skor berkisar antar 5-1

- A. Untuk jawaban Sangat Setuju diberi skor : 5
- B. Untuk jawaban Setuju akan diberi skor : 4
- C. Untuk jawaban Cukup Setuju akan diberi skor : 3
- D. Untuk jawaban Tidak Setuju akan diberi skor : 2
- E. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju akan diberi skor : 1

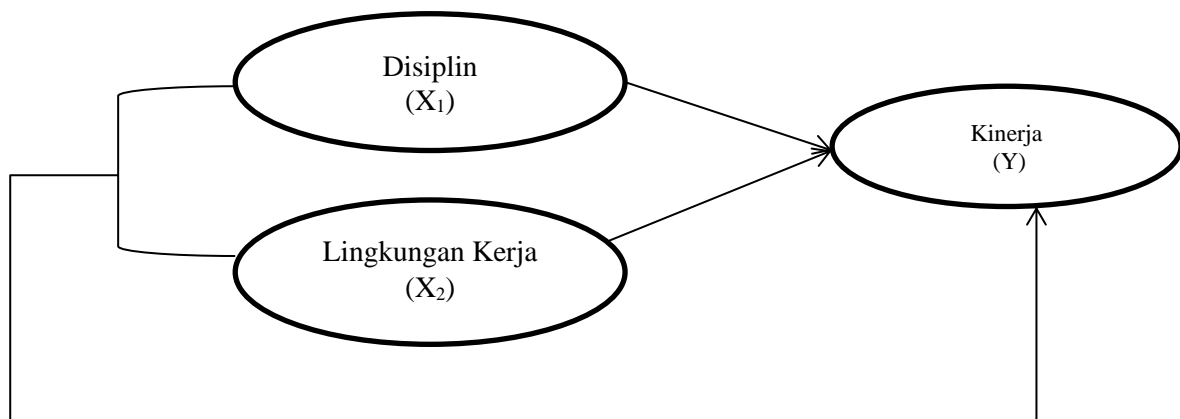
Setelah kelas ditentukan, kemudian ditentukan rentang interval setiap kelas. Nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah skor tertinggi dari jawaban yang diberikan responden skor 5, sedangkan nilai terendah adalah skor responden dengan skor 1. Rumus menentukan interval kelas adalah sebagai berikut :

$$i = \frac{\text{range}}{k}$$
$$= \frac{5 - 1}{5}$$
$$= \frac{4}{5} = 0,80$$

Keterangan :

- I : Interval kelas
- Range : Skor tertinggi – skor terendah (5-1)
- K : Jumlah kelas (5)

Model dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1 Model Penelitian

Tabel 4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variable	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2014)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung jawab Mangkunegara (2014)	Ordinal
Disiplin Kerja (X ₁)	Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siswanto (2010)	a. Frekuensi Kehadiran b. Ketaatan Pada Standar Kerja c. Ketaatan Pada Peraturan Kerja d. Etika Kerja Siswanto (2010)	Ordinal
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan Kerja suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2013)	a. Penerangan/pencahayaan b. Udara c. Dekorasi ditempat kerja d. Keamanan Kerja Sedarmayanti (2013)	Ordinal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari responden yaitu sebanyak 42 orang karyawan New Hollywood Hotel Pekanbaru Jln. Kuantan Raya No.120, sekip, Kec. Lima Puluh, Kota Pekanbaru. Sebelum melakukan analisa terhadap hasil penelitian ini, terlebih dahulu perlu diperhatikan identitas dari responden, guna untuk menilai keakuratan data yang diperoleh. Adapun identitas yang diperhatikan disini antara lain, usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh identitas responden seperti pada tabel 5 berikut ini ;

Tabel 5 Identitas Responden

No.	Identitas Responden	Frekuensi (orang)	Persentase %
1	Usia		
	a. 20 Tahun	0	0
	b. 21 - 35 Tahun	32	76.2
	c. 36 – 46 Tahun	5	11.9
	d. >50 Tahun	5	11.9
	Jumlah	42	100
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	36	85.7
	b. Perempuan	6	14.3
	Jumlah	42	100
3	Tingkat Pendidikan		
	a. SMP	3	7.1
	b. SMA	9	21.4
	c. DI/DIII	4	9.5
	d. S1	13	31.0
	e. S2	10	23.8
	f. S3	3	7.1
	Jumlah	42	100
4	Lama Bekerja		
	a. 1 – 5 Tahun	21	50.0
	b. 6 – 10 Tahun	21	50.0
	c. 11 – 15 Tahun	0	0
	d. >15 Tahun	0	0
	Jumlah	42	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa secara umum responden atau karyawan New Hollywood Hotel Pekanbaru berusia diatas 20 tahun yaitu antara 21 sampai 35 tahun. Identitas responden berikutnya adalah jenis kelamin, pembagian kuesioner dengan sistem sensus. Diketahui dari hasil tabulasi data pada tabel V.1 diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki berjumlah 36 orang dan perempuan hanya 6 orang.

Selanjutnya identitas responden yang di perhatikan adalah tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh maka diketahui secara umum karyawan berpendidikan Sarjana dan hanya sebagian kecil berpendidikan SMP dan S3. Karyawan yang memiliki pendidikan Sarjana akan memiliki kapabilitas yang mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Yang paling akhir identitas responden dalam penelitian ini, dilihat dari masa kerja karyawan dating berkisar antara 1 sampai 5 tahun dan 6 sampai 10 tahun yang sama – sama berjumlah masing – masing 21 orang.

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 3.952 + 0.572X_1 + 0.492X_2 + e$$

Dari persamaan diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 3.952. angka ini memberikan arti jika diasumsikan Disiplin tidak ada ($X_1=0$), Lingkungan Kerja yang dimiliki karyawan tidak ada ($X_2=0$), maka Kinerja Karyawan masih ada sebesar 3.952 satuan.

Koefisien regresi Variabel Disiplin (X_1) diperoleh sebesar 0.572. angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan variabel Disiplin meningkat sebesar 1 satuan, sementara variabel Lingkungan Kerja (X_2) konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.572 satuan, dan sebaliknya jika diasumsikan Disiplin (X_1) mengalami penurunan sebesar 1 satuan, sementara variabel Lingkungan Kerja (X_2) konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.572 satuan. Hal ini menjelaskan terdapat hubungan positif dari Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh sebesar 0.492. angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan Lingkungan Kerja karyawan meningkat sebesar 1 satuan, sementara variabel Disiplin (X_1) konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.492 satuan. dan sebaliknya jika diasumsikan Lingkungan Kerja (X_2) mengalami penurunan sebesar 1 satuan, sementara variabel Disiplin (X_1) konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.492 satuan. Hal ini menjelaskan terdapat hubungan positif dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1106.331	3	553.164	83.685	.000 ^b
Residual	257.791	39	6.610		
Total	1364.119	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 83.685 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. penelitian ini menggunakan alpha 5%. Berdasarkan pada kriteria pengujian bahwa nilai signifikansi < alpha yakni $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji parsial dapat dilihat pada tabel 7 :

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Variabel	Signifikansi	Alpha	Keterangan
Disiplin (X_1)	0.000	0.05	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	0.000	0.05	Signifikan

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung variabel disiplin (X_1) nilai sig. 0.000 lebih rendah dari alpha yaitu $0.000 < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel disiplin terhadap kinerja karyawan.

Nilai t-hitung variabel lingkungan kerja (X_2) nilai sig 0.000 lebih rendah dari alpha yaitu $0.000 < 0.05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R^2)	Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)
1	0.901	0.811	0.801

Sumber: Data Olahan, 2021

Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (koefisien determinasi) dapat dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R Square* x 100%. Berdasarkan tabel V.7 dapat dilihat bahwa koefisien Korelasi (R) sebesar 0.901. berdasarkan pedoman interpretasi, nilai nya berada di rentang

0.800 – 1.000 yang berarti terdapat hubungan sangat kuat positif antara Variabel disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0.801. Angka ini memberikan arti bahwa variasi baik atau tidaknya Kinerja Karyawan sebesar 80,1% ditentukan oleh variabel disiplin dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 19,9% lagi ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka diketahui bahwa kinerja karyawan pada New Hollywood Hotel Pekanbaru dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini terlihat dari tanggapan responden terhadap beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, sehingga diperoleh nilai rata-rata sebesar 4 poin. Angka ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan dalam memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat memberikan kualitas kerja yang baik. Aspek – aspek yang dapat menentukan kinerja karyawan pada New Hollywood Hotel Pekanbaru adalah Aspek Finansial adalah meliputi anggaran suatu organisasi. Karena aspek finansial dapat di analogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran.

Kemampuan dalam bersosialisasi juga merupakan faktor penentu baik atau tidaknya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan New Hollywood Hotel Pekanbaru memiliki kemampuan dalam berkomunikasi, sehingga dapat bekerja secara nyaman. Karyawan New Hollywood Hotel Pekanbaru diminta untuk dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pimpinan, dari hasil kuesioner maka karyawan New Hollywood Hotel Pekanbaru mampu menyelesaikan tugas sebelum target yang ditentukan, sehingga aktifitas perusahaan dapat berjalan dengan baik. Berikutnya saling membantu menyelesaikan pekerjaan dan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas serta sikap inisiatif sangat diperlukan dari karyawan. Inisiatif dapat dilakukan karena karyawan yang berpengalaman dalam bekerja, tidak perlu menunggu atasan selagi mereka dapat bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan, (Singodimedjo, 2002). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Ini mengukur seberapa lama dan tahan lingkungan itu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan New Hollywood Hotel Pekanbaru.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Menurut pendapat Afandi (2016:51) dalam bukunya yang berjudul *Concept & Indicator Human Resources For Management Research* mengungkapkan bahwa lingkungan yang kondusif memberikan rasa Tingkat Perubahan. aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel *Capability* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan New Hollywood Hotel Pekanbaru secara signifikan terlihat dari hasil uji t. hal ini menunjukkan bahwa disiplin mempengaruhi faktor Kinerja Karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kapabilitas atau kemampuan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rianto Manurung, 2020 yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerlad Garden Medan.” dengan hasil penelitian bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai New Hollywood Hotel Pekanbaru tahun 2018-2020 dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Berdasarkan uji secara simultan Variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada New Hollywood Hotel Pekanbaru. 2) Berdasarkan uji secara parsial Variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan New Hollywood Hotel Pekanbaru. 3) Keeratan hubungan Variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yaitu sangat kuat dengan besar kontribusi sebesar 81.1,%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lajutan*. Manajemen : Unimed
- Azwar, H., & Abrian, Y. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *E-Journal Home Economic and Tourism*, 9(2).
- Bachtiar, Doni. 2012. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Management Analysis Journal*, Vol.1(1).
- Daryanto dan Muhammad Farid. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan*
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto 2015, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17, No. 2, hal. 142.
- Fiqi, M. A. 2018. pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. tiara abadi pamekasan.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Lilis, Sulastri. 2014. *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. Bandung: La Goods Publishing.
- Manulang, M. 2012. *DD Manajemen*. Jakarta, 2018 : Bagian Penerbitan Indoedia Pustaka, Yogyakarta
- Manurung, R. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerald Garden Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 4(3), 1-9.
- Nasional. Gava Media. Jakarta.
- Novyanti, J. S. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- Pradipta, R. N. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal)* (Doctoral Dissertation, Stesia Surabaya).
- Priyatno, Duwi, 2017 , *panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, Andi Publisher, Jakarta
- Purwanto. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sarwono, Jonathan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan dan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono (2012), *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Kelima, Bandung : CV. Alfabeta.

Tjiptono, Fandi dan Chandra, Gregorious. 2012. *Service, Quality dan Satisfaction*. Yogyakarta : Andi offset.

Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).

<https://accurate.id/marketing-manajemen/konsep-manajemen-pengertian-dan-karakteristiknya-dalam-bisnis>.