

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MAJAPAHIT SURABAYA

Agustinus Nugroho, S.E., M.IHM., Kevin Tanoyo, Tedy Yudha. W

Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

E-mail: agus.nug@petra.ac.id, kevin.tanoyo@gmail.com , yudhatedy@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya. Teknik analisa yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatif, regresi linear berganda, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, lingkungan kerja yang ada di Hotel Majapahit sudah baik. Lingkungan kerja ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya.

Kata Kunci : Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non- fisik, kinerja.

Abstract : This research was conducted to analyze the impact of physical working environment and non- physical environment on performance at Majapahit Hotel Surabaya. Research methods that are used are quantitative eksplanatif, multiple linear regression, classical assumption test. The result showed that working environment at Majapahit Hotel is good. Furthermore, the result also showed that working environment affects performance significantly at Majapahit Hotel Surabaya.

Keyword : Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Performance.

PENDAHULUAN

Perhotelan merupakan salah satu industri jasa yang terus mengalami peningkatan hingga saat ini. Ketua PHRI Jawa Timur M. Soleh mengungkapkan bahwa pada tahun 2014 merupakan jumlah pembangunan hotel tertinggi dan investasi hotel di Jawa Timur meningkat hingga 50% (Tempo, 11 Agustus 2014). Badan Pusat Statistik (2012) juga mengatakan bahwa sektor perdagangan, hotel dan restoran menjadi penyumbang terbesar perekonomian Surabaya sebesar 43.28%. Peningkatan ini terjadi dikarenakan tingkat kunjungan wisatawan mancanegara yang datang melalui Bandara Internasional Juanda meningkat sebesar 1,71% dari tahun lalu (Surya, 6 Agustus 2014). Peningkatan ini juga diikuti oleh peningkatan harga sewa kamar yang berkisar 10-15%, namun peningkatan harga ini juga harus diimbangi dengan kinerja yang semakin baik (Okezone, 6 Januari 2013).

Menurut Sedarmayanti, (2001, p.50), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, dan pencapaian kerja. Simamora (2002, p.21) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja sangat penting untuk organisasi karena kinerja karyawanlah yang

mengarahkan bisnis menuju arah yang lebih sukses (Muchhal, 2014). Salah satu faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja adalah lingkungan kerja (Naharudin dan Sadegi, 2013).

Menurut Subroto (2005), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menenangkan, dan menentramkan. Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan lingkungan kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi moral dan perilaku karyawan yang menghasilkan kinerja dan hubungan antar karyawan yang baik (Mullins, 2001). Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Jayaweera (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bidang hotel, dikarenakan adanya penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja hotel di Inggris tergolong buruk. Oleh karena itu, Jayaweera ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel di Britania Raya. Penelitian dilakukan terhadap 254 karyawan hotel yang bekerja pada 25 hotel di Bristol, Inggris dan hasilnya membuktikan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Gunawan dan Wijaya (2005, p.60) menambahkan, dengan memiliki lingkungan kerja fisik yang baik, nyaman serta memberi rasa aman bagi karyawan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta dan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja secara fisik dan non-fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja secara fisik dan non-fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya?
3. Manakah diantara lingkungan fisik dan non-fisik yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit, Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya.
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya.
3. Mengetahui lingkungan kerja fisik atau non-fisik yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya.

TEORI PENUNJANG

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001, p.26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2001, p.28) Berikut adalah indikator- indikator lingkungan kerja fisik :

1. Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu cahaya yang berasal dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan dari badan usaha sulit dicapai.

2. Suhu

Dalam kondisi normal manusia memiliki suhu tubuh yang berbeda beda. Bekerja pada suhu yang terlalu panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum, kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pekerja akan merasa sangat letih dan kinerjanya akan menurun. Maka dari itu, pihak manajemen perusahaan haruslah selalu memperhatikan suhu ruangan dimana karyawan bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman, misalnya dengan menyediakan pendingin ruangan atau kipas angin sesuai dengan kebutuhan di ruangan kerja tersebut.

3. Suara

Salah satu jenis polusi yang sangat mengganggu pekerjaan adalah polusi suara. Suara bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang mengganggu telinga dimana bunyi tersebut mampu mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan salah komunikasi. Suara bising adalah suatu hal yang dihindari oleh siapapun, lebih-lebih dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena konsentrasi perusahaan akan dapat terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan sehingga akan menimbulkan kerugian.

4. Polusi

Pencemaran ini dapat disebabkan karena tingkat pemakaian bahan-bahan kimia di tempat kerja dan keanekaragaman zat yang dipakai pada berbagai bagian yang ada di tempat kerja dan pekerjaan yang menghasilkan perabot atau perkakas. Bahan-bahan baku bangunan yang digunakan di beberapa kantor dapat dipastikan mengandung bahan kimia yang beracun. Perusahaan haruslah memperhatikan pergantian udara yang keluar dan masuk di dalam

ruangan kantor dengan menyediakan ventilasi yang memadai untuk menjaga kondisi udara yang baik di dalam ruang kerja untuk menjaga kesehatan pegawai.

5. Musik

Salah satu faktor yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman adalah dengan adanya musik. Musik yang memiliki nada lembut mampu menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja sehingga mampu membangkitkan dan menaikkan kinerja karyawan tersebut. Pihak perusahaan harus menyediakan musik yang sesuai dengan suasana kantor karena jika salah dalam memilih musik dapat mengganggu konsentrasi kerja.

6. Warna dan dekorasi

Menata warna pada tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya, karena warna mempengaruhi pengaruh besar pada perasaan. Pada penerapannya, tata warna tidak dapat dilepaskan dari penataan dekorasi karena dekorasi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan lainnya untuk bekerja.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan yang berlebihan disekitar tempat bekerja dapat dianggap sebagai pencemaran dan mengganggu konsentrasi dalam melakukan pekerjaan. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Peralatan

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan peralatan. Dengan ditunjang menggunakan peralatan yang mendukung dan sesuai diharapkan karyawan, mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

Lingkungan Kerja Non- Fisik

Sedarmayanti (2001, p.31) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara atasan dan bawahan ataupun hubungan antar karyawan. Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Hubungan Antara Atasan dengan Bawahan

Dalam berorganisasi, pastilah terdapat seorang pemimpin yang berguna untuk mengarahkan kelompok tersebut. Kepemimpinan merupakan suatu hubungan yang mempengaruhi tingkah laku orang lain agar bekerja lebih baik sesuai tujuan organisasi (Mullins 2001, p.229). Pittaway et al. (1998) juga mengemukakan pentingnya kepemimpinan dalam dunia hotel dalam rangka untuk meningkatkan kinerja, dan menghadapi perubahan. Teori diatas di dukung oleh Wursanto (2009) mengenai lingkungan kerja non-fisik yang menambahkan bahwa memberikan perlakuan yang adil dan obyektif terhadap karyawan dengan menerapkan sistem *reward and punishment* akan menunjukkan bentuk perhatian perusahaan atas kinerja yang dilakukan karyawan.

Penghargaan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan (Mangkunegara, 2009, p.89). Penghargaan yang dibagikan kepada karyawan dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu *extrinsic reward*

yang merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk pemberian uang, barang, promosi, dan akomodasi. Sedangkan *intrinsic reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pujian, mengembangkan karir, dikenali dengan baik, dan perlakuan secara wajar.

2. Hubungan antar Karyawan

Hubungan berlangsung secara serasi dan bersifat kekeluargaan. Manajemen haruslah menciptakan hubungan antar personal dalam perusahaan dengan baik dan dengan rasa kekeluargaan yang tinggi. Contohnya dengan melakukan kegiatan bersama. Hubungan yang baik antar karyawan akan membantu perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja

Menurut Dessler (2000, p.41), kinerja merupakan prestasi kerja, yang merupakan perbandingan antara hasil kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Robbins (2006, p.260) mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan

Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 1999, p.36). Penelitian kuantitatif menggunakan populasi dan sampel. Dalam hal ini peneliti menggunakan struktur pertanyaan *closed-ended question*.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan atau jumlah keseluruhan dari unit analisis yang memiliki ciri-ciri tertentu yang digunakan untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian (Reid dan Bojanic, 2001). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Majapahit, sehingga populasi dalam penelitian ini tergolong dalam populasi terbatas.

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi) yang diteliti. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Peneliti menggunakan teknik ini dikarenakan adanya beragam divisi yang akan dijadikan sebagai sampel. Karakteristik dari sampel yang diambil adalah karyawan yang bekerja minimal dua tahun, hal ini dikarenakan pada jangka waktu tersebut terjadi pergantian pihak manajerial dan mewakili setiap departemen Hotel Majapahit. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel bebas (X), yaitu:

1. Lingkungan Fisik (X1)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung dalam melakukan pekerjaan oleh karyawan Hotel Majapahit.

Indikator untuk mengukur variabel ini :

- a. Cahaya yang cukup untuk melakukan operasional dalam arti tidak terlalu terang dan tidak terlalu redup.
- b. Suhu ruangan yang tepat dalam artian tidak cepat membuat lelah dan mengantuk saat bekerja.
- c. Suasana kerja tidak bising.
- d. Sirkulasi udara yang baik.
- e. Warna dan dekorasi yang sesuai dengan kebutuhan kerja.
- f. Kualitas udara yang baik.
- g. Peralatan yang memadai dan terpelihara dengan baik.

2. Lingkungan Non-Fisik (X2)

Lingkungan kerja non-fisik adalah seluruh keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan Hotel Majapahit, baik hubungan antar karyawan, hubungan dengan bawahan maupun hubungan dengan atasan.

Indikator empiris untuk mengukur variabel ini adalah :

- a. Hubungan antara atasan dan bawahan yang bersifat terbuka.
- b. Hubungan antar karyawan yang bersifat kekeluargaan dan saling mendukung.

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan Hotel Majapahit dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Indikator untuk mengukur variabel ini adalah:

- a. Kualitas yang sesuai dengan *standart* yang dimiliki oleh perusahaan.
- b. Memenuhi kapasitas pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

- c. Memenuhi kapasitas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- d. Bekerja secara efektif untuk memaksimalkan hasil produksi atau hasil kerja.
- e. Kemandirian yang dibuktikan dengan komitmen kerja dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan.

Teknik Analisa Data

Uji Validitas

Validitas mengandung pengertian bahwa hasil pengukuran sudah *valid* atau tidak menyimpang dari ketentuan yang ada. Suatu *item* pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan *valid*, jika nilai korelasi antara *item* dengan nilai total *item-item* pada dimensi yang sama lebih dari 0,3 (Kunto dan Inggried, 2007, p.24).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh *instrument* pengukuran. Analisa keandalan bertujuan untuk mengukur konsistensi dari setiap *item* pertanyaan dalam penelitian dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* bahwa besarnya koefisien reliabilitas berkisar dari 0,0 sampai dengan 1,0, akan tetapi kenyataannya koefisien sebesar 1,0 dan sekecil 0,0 tidak pernah dijumpai. *Instrument* pengukuran dikatakan *reliable* apabila memberikan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ (Kunto dan Inggried, 2007, p.24).

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi, uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel, tetapi pada nilai residualnya

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan *variance inflation factor* (VIF) dibawah nilai sepuluh, korelasi *Pearson* antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat *conditionindex* (CI).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Analisa Statistik Deskriptif

Merupakan metode analisis yang digunakan untuk memperoleh gambaran obyektif mengenai obyek penelitian dan untuk mengetahui seberapa banyak responden yang menyatakan hal yang sama pada suatu obyek pernyataan. Teknik ini dapat mendeskripsikan profil dari responden sehingga menghasilkan penyajian data dalam bentuk tabel, diagram, atau grafik. Selain itu, analisa deskriptif mampu melakukan pengukuran tendensi sentral (*mean*) dan penyebaran data (standar deviasi).

Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda, dipakai untuk mengukur pengaruh dari variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen (Y).

Uji t

Alat ukur secara parsial adalah uji regresi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu (sendiri-sendiri) dan mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan serta signifikan dengan menggunakan uji t (t-hitung).

Adapun bentuk hipotesa yang ditujukan untuk pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya seluruh variabel bebas (lingkungan kerja) tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas (lingkungan kerja) berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel terikat.

2. Kriteria pengujian hipotesis

Level of significant = 5%

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 5% ditentukan sebagai berikut

Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji f

Uji regresi secara bersama-sama digunakan untuk melihat signifikan tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dari keseluruhan sampel. Pengujian hipotesa secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji f (*f test*).

Kaidah pengujian adalah sebagai berikut :

1. Apabila F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Apabila F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
3. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n-k-1), dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel bebas.

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Berdasarkan analisa deskriptif profil responden, dapat diketahui bahwa Berdasarkan usia maka didapatkan bahwa mayoritas responden berusia diatas 30 tahun. Dilihat dari segi lama bekerja maka mayoritas responden telah bekerja selama 4-6 tahun. Dilihat dari segi divisi responden, paling banyak dari divisi *Food and Beverage Product*. Dilihat dari segi pendidikan mayoritas responden merupakan diploma.

Berikut adalah hasil analisa deskriptif lingkungan kerja responden yang dipaparkan per sub-variabel.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Variabel Lingkungan Fisik				
1	Cahaya yang cukup untuk melakukan operasional dalam arti tidak terlalu terang dan tidak terlalu redup	0.373	0.361	<i>Valid</i>
2	Suhu ruangan yang tepat dalam artian tidak cepat membuat lelah dan mengantuk saat bekerja	0.402	0.361	<i>Valid</i>
3	Suasana kerja tidak bising	0.539	0.361	<i>Valid</i>
4	Sirkulasi udara yang baik	0.659	0.361	<i>Valid</i>
5	Warna dan dekorasi yang sesuai dengan kebutuhan kerja	0.781	0.361	<i>Valid</i>
6	Kualitas udara yang baik	0.769	0.361	<i>Valid</i>
7	Peralatan yang memadai dan terpelihara dengan baik	0.550	0.361	<i>Valid</i>
Variabel Lingkungan Non-Fisik				
1	Hubungan antara atasan dan bawahan yang bersifat terbuka	0.520	0.361	<i>Valid</i>
2	Hubungan antar karyawan yang bersifat kekeluargaan dan saling mendukung	0.571	0.361	<i>Valid</i>
Variabel Kinerja Karyawan				
1	Kualitas yang sesuai dengan <i>standart</i> yang dimiliki oleh perusahaan	0.659	0.361	<i>Valid</i>

2	Memenuhi kapasitas pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0.511	0.361	<i>Valid</i>
3	Memenuhi kapasitas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.370	0.361	<i>Valid</i>
4	Bekerja secara efektif untuk memaksimalkan hasil produksi atau hasil kerja	0.559	0.361	<i>Valid</i>
5	Kemandirian yang dibuktikan dengan komitmen kerja dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan	0.561	0.361	<i>Valid</i>

Melalui uji validitas, peneliti mendapati bahwa indikator-indikator di atas dapat dinyatakan *valid* karena memenuhi koefisien korelasi data (r hitung) yang lebih besar dibandingkan koefisien korelasi tabel (r tabel). Indikator yang valid dapat menggambarkan setiap variabelnya sehingga tidak ada indikator yang dibuang, maka semua indikator di atas dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Sub Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil
Lingkungan Fisik	0.811	Reliabel
Lingkungan Non-fisik	0.604	Reliabel
Kinerja	0.666	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian, berupa kuesioner ini, adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*-nya lebih besar dari 0,6. Untuk itu, maka penelitian yang terkait dengan variabel dan indikator dapat dianalisa lebih lanjut.

Analisa Deskriptif Statistik Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 3. Analisa Deskriptif Statistik

Indikator	Mean	Keterangan
Cahaya yang cukup untuk melakukan operasional dalam arti tidak terlalu terang dan tidak terlalu redup	4.07	Baik
Suhu ruangan yang tepat dalam artian tidak cepat membuat lelah dan mengantuk saat bekerja	3.97	Baik
Suasana kerja tidak bising	4.07	Baik
Sirkulasi udara yang baik	4.07	Baik
Warna dan dekorasi yang sesuai dengan kebutuhan kerja	4.27	Baik
Kualitas udara yang baik	4.10	Baik
Peralatan yang memadai dan terpelihara dengan baik	3.97	Baik
Aspek lingkungan kerja fisik secara keseluruhan	4.07	Baik

Berdasarkan tabel 3. di atas, dapat dijelaskan bahwa indikator lingkungan kerja memiliki nilai rata – rata yaitu 4.07 yang masuk dalam kategori baik. Hal ini berarti responden setuju bahwa kualitas lingkungan kerja yang disediakan memang baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,97 terdapat pada indikator suhu ruangan yang tepat dalam artian tidak cepat membuat lelah dan mengantuk saat bekerja dan peralatan yang memadai dan terpelihara dengan baik. Meskipun memiliki nilai rata-rata terendah, hasil menunjukkan responden merasa kedua indikator tersebut baik di Hotel Majapahit. Secara keseluruhan, responden menyatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja di Hotel Majapahit baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* dari lingkungan kerja fisik secara keseluruhan yaitu 4.07 yang masuk dalam kategori baik.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non-Fisik

Indikator	Mean	Keterangan
Hubungan antar atasan dan bawahan yang bersifat terbuka	3.67	Baik
Hubungan antar karyawan yang bersifat kekeluargaan dan saling mendukung	4.00	Baik
Aspek lingkungan kerja non-fisik secara keseluruhan	3.83	Baik

Berdasarkan tabel 4. di atas, dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan indikator lingkungan kerja non-fisik memiliki *mean* sebesar 3.83 yang dapat membuktikan bahwa responden merasa kategori tersebut baik di Hotel Majapahit. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,67 terdapat pada indikator hubungan antar atasan dan bawahan yang bersifat terbuka. Meskipun memiliki nilai rata-rata terendah, hasil tetap menunjukkan bahwa responden setuju terhadap hubungan antar atasan dan bawahan yang bersifat terbuka.

Kinerja

Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Indikator	Mean	Keterangan
Kualitas yang sesuai dengan <i>standart</i> yang dimiliki oleh perusahaan	4.00	Baik
Memenuhi kapasitas pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	3.87	Baik
Memenuhi kapasitas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	3.86	Baik
Bekerja secara efektif untuk memaksimalkan hasil produksi atau hasil kerja	3.88	Baik
Kemandirian yang dibuktikan dengan komitmen kerja dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan	3.95	Baik
Aspek kinerja karyawan secara keseluruhan	3.94	Baik

Berdasarkan tabel 5. di atas, dapat dijelaskan bahwa indikator kinerja karyawan memiliki nilai rata – rata yaitu 3.95 yang masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan tergolong baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,86 terdapat pada indikator memenuhi kapasitas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Meskipun memiliki nilai rata-rata terendah, indikator memenuhi kapasitas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dinilai baik oleh para responden.

Uji Multikolinearitas

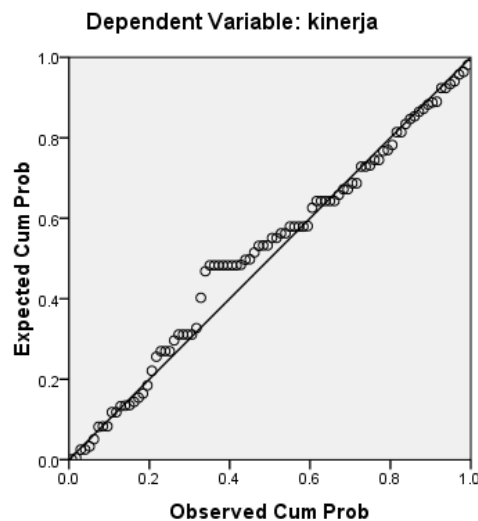
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Fisik (X1)	0.700	1.428
Lingkungan Non-Fisik (X2)	0.700	1.428

Hasil dari perhitungan pada tabel di bawah menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, *output* pengolahan data menunjukkan bahwa pada grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, penyebaran data (titik) pada sumbu yang mengikuti dan sesuai dengan arah garis diagonal grafik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat ini mempunyai distribusi variabel yang normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.464	.241		1.930	.057
X1	-.029	.082	-.051	-.355	.723
X2	-.029	.057	-.072	-.507	.613

Dari tabel 7. menunjukkan bahwa t-hitung dari X1 adalah -0.355 dan X2 - 0.507 yang menunjukkan bahwa t-hitung lebih kecil daripada t-tabel yaitu sebesar 1.987.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.684	.368		4.572	.000
Lingfisik	.297	.107	.290	2.763	.007
Nonfisik	.286	.084	.359	3.420	.001

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik regresi linier berganda dapat diketahui bentuk persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,684 + 0,297X_1 + 0,286X_2$$

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi

R	R square	Adjusted R Square
0.572	0.327	0.312
<i>Predictors : (Constant), X1, X2</i> <i>b. Dependent variabel Y</i>		

Pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh adjusted R square (R²) hanya sebesar 0.312. Artinya 31.2% kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. sedangkan sisanya sebesar 68.8% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.188	2	2.594	21.180	.000 ⁸
Residual	10.655	87	.122		
Total	15.842	89			

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 21,180 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Dengan F tabel sebesar 3.10, maka $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi variabel kinerja (Y). Dengan demikian, semua variabel bebas, yaitu aspek lingkungan kerja fisik (X1), aspek lingkungan kerja non-fisik (X2), secara serempak dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y), dengan ketentuan variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.684	.368		4.572	.000
Lingfisik	.297	.107	.290	2.763	.007
Nonfisik	.286	.084	.359	3.420	.001

1. Aspek Lingkungan kerja fisik (X1) terhadap Kinerja (Y)

Variabel X1 mempunyai t hitung 2,763 dengan t tabel 1,987. Jadi karena t hitung $>$ t tabel, maka dapat disimpulkan variabel X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Sedangkan nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa aspek lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

2. Aspek Lingkungan kerja non-fisik (X2) terhadap kinerja (Y)

Variabel X2 mempunyai t hitung 3,420 dengan t tabel 1,987. Jadi karena t hitung $>$ t tabel, maka dapat disimpulkan variabel X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Sedangkan nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Y.

Pembahasan

Dari hasil deskripsi profil responden pada didapatkan bahwa mayoritas responden adalah pria. Berdasarkan usia maka didapatkan bahwa mayoritas responden berusia diatas 30 tahun. Dilihat dari segi lama bekerja maka mayoritas responden telah bekerja selama 4-6 tahun. Dilihat dari segi divisi responden, paling banyak dari divisi *Food and Beverage Product*. Dilihat dari segi pendidikan mayoritas responden merupakan diploma.

Dari penelitian yang dilakukan, didapatkan bahwa variabel bebas (*independent variabel*) yaitu lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2), berpengaruh secara serempak terhadap variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa kedua yaitu lingkungan kerja secara fisik dan non-fisik berpengaruh signifikan secara simultan.

Sedangkan apabila dilihat secara parsial, dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) karyawan. Selain itu pada tabel 11, variabel lingkungan kerja fisik juga mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan dengan nilai t yang lebih tinggi daripada variabel lingkungan kerja non-fisik

Apabila dilihat dari secara parsial dari lingkungan kerja non-fisik (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) karyawan Hotel Tabel 11. Walaupun nilai lingkungan kerja non-fisik lebih rendah daripada lingkungan kerja fisik tetapi lingkungan kerja non-fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Melihat dari profil responden, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian memiliki proporsi yang berbeda dalam hal jenis kelamin. Di mana sebanyak 51 responden adalah pria dan sisanya adalah wanita. Untuk profil usia konsumen lebih didominasi oleh responden berusia > 30 tahun, dengan profil pendidikan yang didominasi oleh lulusan Diploma (D3) dengan lama bekerja selama bekerja selama 4-6 tahun. Untuk divisi yang paling banyak adalah divisi *Food and Beverage Product* dengan 16 orang.
2. Persepsi lingkungan kerja di Hotel Majapahit Surabaya yang didapat, mayoritas responden memiliki nilai rata-rata yang terdapat dalam kategori baik, baik dalam lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Selain itu, rata-rata responden setuju bahwa responden telah mendapatkan lingkungan kerja yang baik.
3. Dari hasil analisa uji F didapatkan bahwa variabel bebas (*independent variabel*) yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non-fisik (X_2), berpengaruh secara serempak dan simultan terhadap variabel terikat (*dependent variabel*) yang berupa kinerja.
4. Dari hasil analisa uji t didapatkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Dari hasil analisa uji t didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh lebih signifikan daripada lingkungan kerja non-fisik.
6. Hasil dari koefisien determinasi berganda R square (R^2) menunjukkan hasil 0.327. Artinya 32.7% kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Sedangkan sisanya sebesar 67.3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengusulkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pihak manajemen Hotel Majapahit diharapkan mempertahankan dan meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja karyawan, dikarenakan lingkungan kerja ternyata memang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit. Diharapkan pihak manajerial lebih sering berkomunikasi terhadap karyawan supaya setiap masukan dan keluhan dapat tersampaikan dan hubungan antar atasan dengan bawahan menjadi lebih baik. Selain itu diharapkan juga Hotel Majapahit untuk memperhatikan hubungan

- atasan dengan karyawan dikarenakan jika pihak manajerial memperhatikan hal tersebut, maka variabel lingkungan kerja non-fisik bisa menjadi lebih baik
2. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 32,7% terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit. Diharapkan pada penelitian selanjutnya peneliti lain menggunakan variabel bebas yang lain dikarenakan masih banyaknya variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan (Sutermeister, 1999). Selain itu sebaiknya peneliti selanjutnya melakukan survei terlebih dahulu terhadap persepsi pihak manajerial dan pihak karyawan terhadap peralatan karena dianggap penting.

Daftar Pustaka

- Arifin, N. (2013, January 6). Tarif hotel di surabaya naik hingga 15 persen. Retrieved Juni 3th, 2015, from <http://lifestyle.okezone.com/read/2013/01/06/407/742056/tarif-hotel-di-surabaya-naik-hingga-15-persen>.
- Dessler. (2000). *Human resource management* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Farmita, A. R. (2014, August 11). *Tahun ini puncak investasi hotel di jawa timur*. Retrieved March 9, 2015, from <http://www.tempo.co/read/news/2014/08/11/090598805/Tahun-Ini-Puncak-Investasi-Hotel-di-Jawa-Timur>.
- Gunawan, W. & Wijaya, B. T. (2005). Pengaruh pelatihan, insentif, dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Indah Perkasa. Retrieved March 10, 2015, from http://dewey.petra.ac.id/jiunkpe_dg_2657.html
- Jayaweera, T. (2015) Impact of work enviromental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in england. *International journal of business and management*, 10(3), 271-278.
- Kunto, Y.S. & Inggried K.K. (April, 2007). *Analisis pasar pelanggan pria produk facial wash di kota Surabaya*, 2 (1), 21-30
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchhal, D. S. (2014). HR practices and Job Performance. *IOSR journal of humanities and social science (IOSR-JHSS)*, 19(4), 55-61.
- Mullins, L. (2001). *Hospitality management and organisational behaviour, needs and expectations at work* (4th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of miyazu malaysia. *International journal of independent research and studies*, 2(2),66-78.
- Reid, R., & Bojanic, D. (2001). *Hospitality marketing management* (3rd ed.). Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen perkantoran modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Subroto, N, 2005. *Pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas peternakan dan perikanan kabupaten semarang*. Unpublished Undergraduate Thesis, Program Pascasarjana Magister Manajemen, UMS, Surakarta.
- Umar, H. (1999). *Metode penelitian untuk skripsi dan thesis bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.