

# **HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SALAK TOWER HOTEL**

**Naskah Publikasi**



Oleh

**R.VINNY FATIKA SYAHRI  
RAJAB TAMPUBOLON  
ANGKA PRIATNA**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
[VINNYFATIKAS@GMAIL.COM](mailto:VINNYFATIKAS@GMAIL.COM)  
BOGOR  
2018

# HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SALAK TOWER HOTEL BOGOR

R. Vinny Fatika Syahri  
Rajab Tampubolon  
Angka Priatna

## ABSTRAK

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Pakuan

Penelitian ini dilakukan di Salak Tower Hotel, dengan latar belakang masalah meliputi suasana kerja di lingkungan internal maupun eksternal yang letaknya di Salak Tower Hotel yang merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja sehingga penulis merumuskan masalah yaitu seberapa besar hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Salak Tower Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Salak Tower Hotel, serta untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Salak Tower Hotel. Dimana diajukan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu lingkungan kerja berperan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan berperan sebagai variabel terikat. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Penelitian ini dilakukan dengan tahap menguji validitas dan reliabilitas pernyataan setiap variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan yaitu  $t_{hitung} 4.101$   $t_{tabel} 1.671$ . semoga hasil penelitian ini berguna bagi Salak Tower Hotel untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

***Kata Kunci: hubungan, lingkungan kerja, kinerja karyawan***

# HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SALAK TOWER HOTEL BOGOR

R. Vinny Fatika Syahri  
Rajab Tampubolon  
Angka Priatna

## ABSTRAK

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Pakuan

This research was conducted at Salak Tower Hotel, with background of the problem covering the working atmosphere in internal and external environment which is located in Salak Tower Hotel which is a problem that may occur in work environment so that writer formulate problem that is how big relation of work environment with performance of kryawan Salak Tower Bogor. This research aims to know the work environment and employee performance at Salak Tower Hotel, and to know the relation of work environment with the performance of crew in Salak Tower Hotel. Where it is proposed one independent variable and one dependent variable, that is work environment acts as independent variable and employee performance acts as dependent variable. This type of research is quantitative corallational. This research is done by testing the validity and reliability of each variable statement. The results showed that the work environment variables have a significant relationship that is  $t_{hitung} 4.101$   $t_{tabel} 1.671$ . hopefully this research result is useful for Salak Tower Hotel to pay more attention to work environment condition.

Keywords: relationship, work environment, employee performance

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar menghasilkan tenaga kerja yang baik. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting. Walaupun faktor yang dibutuhkan ada tapi jika tidak ada peran manusia maka organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu sebaiknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja ini harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kemajuan atau keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi (Edy, Sutrisno 2011, 170).

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan, hal

tersebut akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan akan terselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Nitisemito dalam buku Sunyoto, Danang (2015, 38) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain".

Menjalankan perusahaan perhotelan dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama bidang SDM. Mengingat semakin ketatnya persaingan perusahaan dalam industri pariwisata di Indonesia yang sedang berkembang pesat, Hotel merupakan salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa lainnya. Operasional hotel tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Adapun lingkungan kerja di Salak Tower Hotel peneliti mengetahui berdasarkan observasi langsung, terkait dengan lingkungan kerja yang disebabkan keadaan lingkungan kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak

file-file yang berserakan di sekitar tempat kerja, minimnya alat-alat kantor seperti komputer dan telepon disetiap ruangan, ruangan yang terlalu kecil untuk setiap departementnya, kebisingan pada bagian tempat mesin berada dekat dengan ruang kerja, serta kurangnya pengawasan dari atasan atau pimpinan

yang bertugas sehingga ditemukan adanya karyawan operasional yang bebas bermain *handphone* atau menggunakan komputer untuk kepentingan pribadi. Berikut adalah data inventory peralatan kerja di Salak Tower Hotel

**Tabel 1.1.**

**Inventory Peralatan Kerja Di Salak Tower Hotel Tahun 2016**

No.	Nama Barang	Kondisi Barang		Jumlah
		Baik	Rusak	
1	Komputer	25	3	28
2	Telepon	10	-	10
3	Printer	9	-	8
4	Dispenser	5	1	6
5	Meja Kerja	40	-	40
6	Kursi	45	5	50
7	Lemari	20	2	22
8	Air Conditioner	15	-	15
9	Remote AC	12	3	15
10	Exhaust	6	-	6
11	Kompor	10	-	10
12	Napkin	90	10	100
13	Mesin Cuci Pakaian	2	-	2
14	Mesin Pengering Pakaian	2	-	2
15	APAR	42	3	45
16	Mesin Fotocopy	1	-	1

Sumber: Data Operasional Salak Tower Hotel

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa peralatan atau pelengkapan kantor yang berada di Salak Tower Hotel masih sedikit. Minimnya ketersediaan peralatan kantor tersebut membuat karyawan di Salak Tower Hotel merasa tidak nyaman karena peralatan tersebut harus dipakai secara bergantian sehingga banyak karyawan yang merasa harus terburu-buru karna harus bergantian dengan karyawan lainnya.

Hal-hal tersebut dapat memicu konflik di lingkungan kerja dimana lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja, yang tentu saja berdampak pada

menurunnya kinerja karyawan dan perusahaan akan dirugikan.

Selain itu kinerja karyawan di Salak Tower Hotel juga masih belum sesuai dengan harapan organisasi, bisa dilihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai *deadline*, perlunya waktu yang cukup lama ketika menyelesaikannya dikarenakan kemampuan kinerja karyawan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Karena keterbatasan peralatan kantor membuat karyawan sulit menyelesaikan tugas sesuai dengan *deadline*. Keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya membuat perusahaan juga sulit untuk mencapai

target perusahaan. Tentunya masalah seperti ini harus segera diatasi agar tidak menghambat visi dan misi Salak Tower

Hotel. Berikut adalah data target dan realisasi pendapatan Salak Tower Hotel:

**Tabel 1.2.**  
**Target Dan Realisasi Pendapatan Salak Tower Hotel Tahun 2016**

Tiwulan	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
1	Rp 3,000,000,000	Rp 2,587,763,224	86%
2	Rp 3,000,000,000	Rp 2,117,973,309	71%
3	Rp 3,000,000,000	Rp 2,226,741,972	74%
4	Rp 3,000,000,000	Rp 1,883,672,338	63%

Sumber: Data Operasional Salak Tower Hotel

Selanjutnya dari data tersebut terdapat penurunan di triwulan pertama ke triwulan kedua, lalu mengalami kenaikan di triwulan ketiga dan mengalami penurunan kembali di triwulan keempat. Pendapatan pada triwulan pertama sebesar 86%, di triwulan kedua sebesar 71%, di triwulan ketiga sebesar 74%, dan di triwulan terakhir sebesar 63%.

Berdasarkan data diatas menarik minat peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Salak Tower Hotel kedalam penelitian yang berjudul **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SALAK TOWER HOTEL”**.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

“Bagaimana Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Salak Tower Hotel”.

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Salak Tower Hotel adalah sebagai berikut:

“Untuk Mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Salak Tower Hotel”.

#### **Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi:

1. Kegunaan dalam penelitian ini adalah diharapkan informasi yang dihasilkan dapat membantu memecahkan masalah dan memberikan masukan yang berguna kepada perusahaan.
2. Manambah pengetahuan mengenai penerapan ilmu yang diterima di bangku kuliah dan memperjelas teori-teori yang diterima melalui literatur-literatur yang ada.

#### **TELAAH TEORI DAN LITERATUR**

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan, Malayu S.P (2007, 10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Dessler, Gary (2011, 4) “*Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*”.

Sunyoto, Danang (2015, 1) “Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja”.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam buku Sunyoto, Danang (2015, 38) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Menurut Siagian, Sondang (2009, 22) menyatakan bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:
  - a. Bangunan tempat kerja, disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dari pertimbangan dari keselamatan kerja.
  - b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit.

- c. Tersedianya peralatan yang memadai.
- d. Fasilitas untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti cafeteria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- f. Tersediannya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau mushola, baik dikelompok organisasi maupun di sekitarnya.
- g. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum, murah dan mudah diperoleh.

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

Menurut Edy, Sutrisno (2011, 38) indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan.
2. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan.
3. Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan.

4. Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.
5. Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.
6. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu AA (2007, 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wirawan (2009: 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan

meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Bangun, Wilson (2012, 234) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditemukan dari suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda



sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

## 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tersebut, setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

## 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil kerja.

## 4. Kehadiran

Suatu jenis kerja tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

## 5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang

karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Afid Fidianto (2012) dengan judul penelitian “HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN Di PT Pertamina (Persero) Surabaya. penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Jenis penelitiannya adalah penelitian korelasional dengan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji korelasi product moment diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti variabel X (Lingkungan Kerja) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

### Kerangka Pemikiran

Lingkungan kinerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, tata letak peralatan, hubungan sesama rekan kerja yang harmonis baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan para atasannya, mampu menjalin komunikasi dalam *team* kerja dan bersikap ramah serta

terjaminnya keamanan kerja seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan karena lingkungan yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal sehingga akan tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri. Jika lingkungan kerja tidak nyaman ditakutkan akan tidak optimalnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Secara berkesinambungan hal-hal tersebut bukan tidak mungkin akan berdampak pada kerugian perusahaan.

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang penelitian, kerangka penelitian dan uraian-uraian sebelumnya, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Salak Tower Hotel.
2. Diduga terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. penulis melakukan observasi dan mengetahui fenomena yang ada maka saya melakukan riset di Salak Tower Hotel.

### **Objek Penelitian**

Sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian, maka objek penelitian merupakan hal yang mendasari pemilihan, pengolahan dan penafsiran semua data dan keterangan yang berkaitan dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Salak Tower Hotel.

### **Unit Analisis**

Unit yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, data yang diperoleh penulis dari respon setiap individu. Individu yang di maksud adalah karyawan yang ada pada perusahaan Salak Tower Hotel sebanyak 60 karyawan.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Salak Tower Hotel yang beralamatkan di Jl. Salak No. 38 – 40 Babakan, Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat.

### **Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dari jawaban setiap responden. Sedangkan sumber data penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Dalam penelitian data primer diperoleh dari hasil kuesioner berupa

pertanyaan kepada karyawan untuk dijawab oleh karyawan Salak Tower Hotel.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini di dapat dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, dan data-data yang tersedia.

### Metode Penarikan Sampel

Salak Tower Hotel memiliki karyawan sebanyak 60 karyawan, maka dari itu peneliti tidak akan mengambil sampel tetapi peneliti akan melakukan penelitian terhadap seluruh populasi yang ada di Salak Tower Hotel yaitu sebanyak 60 karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data di tentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara:

#### 1. Data Primer

Pengumpulan data ini dengan 2 cara, yaitu:

- Observasi, yaitu dengan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan pada Salak Tower Hotel.
- Kuesioner, yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert untuk menghitung kuesioner.

## 2. Data Sekunder

Dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, meneliti berbagai literature seperti buku-buku serta data-data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan

### Uji Validitas

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum Xi)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Sumber: Umar, Husen (2010, 53)

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$\sum X$  = jumlah butir

$\sum Y$  = jumlah skor total (seluruh item)

$n$  = jumlah responden

Kriteria pengujiannya adalah:

$r_{hitung} \geq r_{tabel}$  = valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$  = tidak valid

### Uji Reliabilitas

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah rumus *Cronbach alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber: Umar, Husen (2010, 56)

Dimana:

$r_{11}$  = nilai reliabilitas

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

### Analisis Koefisien Korelasi

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)}, \text{ dimana}$$

$$\sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Sumber: Umar, Husein (2010, 112)

Keterangan:

$r_s$  = koefisien rank spearman

$n$  = ukuran sampel

$R$  = ranking

$d_i$  = selisih dari ranking ke-i

### Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dengan menggunakan determinasi yaitu dengan rumusan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Silaen, Sofan (2017, 159)

Keterangan:

$KD$  = koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien korelasi

### Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis yakni untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Salak Tower Hotel dan untuk membuktikan apabila hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

$$t_h = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, 290)

Dimana:

$t_{hitung}$  = nilai t

$r$  = koefisien korelasi hasil r hitung

$n$  = jumlah sampel

Kaidah pengujian:

Jika:  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada hubungan.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara variabel x dan variabel y.

### Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0 (r \leq 0)$  : Tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan karyawan.

$H_a (r > 0)$  : Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Mencari  $t_{tabel}$  digunakan:

$\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ )

Kriteria terima atau tolak  $H_0$

Kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah:

- Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat hubungan nyata antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
- Tolak  $H_0$  terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya, terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Diketahui secara umum bahwa lingkungan kerja pada Salak Tower Hotel relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 76,72 sementara skor teoritiknya sebesar 54, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel lingkungan kerja (X) yaitu ( $76,72 > 54$ ) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.

Diketahui secara umum bahwa kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 57,28 sementara skor teoritiknya sebesar 39, dapat diartikan bahwa rata-rata

jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ( $57,28 > 39$ ) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.

Hasil perhitungan statistik diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel dengan nilai korelasi  $r = 0,474$ .

Selanjutnya, kontribusi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel adalah sebesar 22,47% sedangkan sisanya 77,53% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja. Diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,4101 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,671, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,101 > 1,671$ ) artinya  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif sedang antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Diketahui secara umum bahwa lingkungan kerja pada Salak Tower Hotel relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 76,72 sementara skor teoritiknya sebesar 54, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel lingkungan kerja (X) yaitu ( $76,72 > 54$ ) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Diketahui secara umum bahwa kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 57,28 sementara skor

teoritiknya sebesar 39, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ( $57,28 > 39$ ) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.

3. Terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada salak Tower Hotel, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis berikut:
  - a. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r_s = 0.474$ , artinya bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel mempunyai hubungan yang relatif sedang.
  - b. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 22,47% sedangkan sisanya 77,53% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja.
  - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $4.101 > 1.671$ ) artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel.

### Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin berguna dan bisa menjadi masukan bagi perusahaan Salak Tower Hotel dan bagi akademik, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Salak Tower Hotel

- a. Dari hasil penelitian di atas dapat di indikasi kelemahan pada variabel lingkungan kerja pada indikator tingkat kebisingan dengan pernyataan suara yang bising mempengaruhi emosi saya dalam bekerja. Di harapkan dari indikator tingkat kebisingan bisa diatasi dengan mengurangi suara-suara yang dirasa tidak terlalu penting agar emosi para karyawan tetap terjaga, sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.
- b. Dari hasil penelitian di atas dapat di indikasi kelemahan pada variabel kinerja karyawan pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan saya membutuhkan waktu yang relatif lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan baru yang belum pernah saya kerjakan. Diharapkan dari indikator ketepatan waktu bisa diatasi dengan memberikan pelatihan atau arahan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, sehingga karyawan tidak membutuhkan waktu terlalu banyak dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru tersebut.
- c. Adapun hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, maka disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja di perusahaan tersebut, karena hal tersebut sangat berkaitan dengan kinerja karyawan kedepannya. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga

karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Diharapkan juga perusahaan dapat memperbaiki kekurangan atau kelemahan yang ada di perusahaan, dan juga dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan yang sudah baik terutama terhadap lingkungan kerja yang ada pada Salak Tower Hotel.

## 2. Bagi Akademik

Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan pada obyek penelitian yang lain untuk khazanah ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management 12<sup>th</sup> edition*. United States: Pearson Education.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perubahan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Silaen, Sofan. 2017. *Pengantar Statistika Social*. Inmedia.
- Siagian, Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Galia Indonesia.