

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL DANAU TOBA INTERNASIONAL MEDAN

Oleh :

Dearma Sariani Sinaga ¹

Asmin Pangaribuan ²

Jonner Lumban Gaol ³

Noveli Bawamenewi ⁴

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4}

E-Mail :

mimipangaribuan10@gmail.com

novelibamen@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Danau Toba Internasional yang terletak di Jl. Imam Bonjol No. 17 Medan. Penelitian ini direncanakan berlangsung mulai bulan Juli hingga September 2022. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel yang berjumlah sebanyak 44 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3), sedangkan variabel bebas adalah kinerja karyawan (Y). Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan dengan nilai t-hitung $2,204 > t\text{-tabel } 2,021$ dengan tingkat signifikansi $0,033 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan dengan nilai t-hitung $6,908 > 2,021$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan dengan nilai t-hitung $2,347 > 2,021$ dengan signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan.

Kata kunci : *lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi*

Abstract

This study aims to determine the work environment, work discipline and organizational commitment to the performance of the employees of the Danau Toba International Hotel Medan. This research was conducted at the Danau Toba International Hotel which is located on Jl. Imam Bonjol No. 17, Medan. The sampling method used in this study is the saturated sample method, where all members of the population are used as a sample of 44 people. Data collection was carried out using a questionnaire. The independent variables in this study consisted of work environment (X_1), work discipline (X_2) and organizational commitment (X_3), while the independent variable was employee performance (Y). Data analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on the performance

nance of the employees of the Danau Toba International Hotel Medan with a t-count value of 2.204 > t-table 2.021 with a significance level of 0.033 < 0.05. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the International Lake Toba Hotel Medan with a t-count value of 6.908 > 2.021 with a significance of 0.000 < 0.05. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Danau Toba International Medan with a t-count value of 2.347 > 2.021 with a significance of 0.024 < 0.05. The work environment, work discipline and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Danau Toba International Hotel, Medan.

Keywords: work environment, work discipline, organizational commitment

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan. Pembinaan terhadap sumber daya manusia adalah suatu kewajiban bagi perusahaan agar sumber daya manusia dapat terus meningkat kinerjanya. Salah satu faktor yang dapat mewujudkan keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok sebagai penggerak utama untuk kelancaran kegiatan usaha. Agar perusahaan dapat dikatakan maju maka bisa dilihat dari sumber daya manusia di perusahaan yang bekerja secara maksimal dan bisa mencapai sasaran yang diinginkan.

Kinerja karyawan merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam waktu tertentu.

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik dapat dilakukan dengan memperbaiki lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Berdasarkan permasalahan kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan, lingkungan kerja menjadi faktor yang harus dicermati. Dimana lingkungan kerja sangat penting dalam menunjang kinerja yang baik. Umar (2004) menyatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja sehingga karyawan memiliki keinginan untuk bekerja yang akan memaksimalkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan keinginan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian Nugroho (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak hotel harus menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan memandai seperti lingkungan kerja fisik meliputi (ketersediaan cahaya di lingkungan kerja, sirkulasi udara di lingkungan kerja, kebisingan di lingkungan kerja, bau tidak sedap di lingkungan kerja, serta keamanan di lingkungan kerja) serta lingkungan kerja non fisik meliputi (hubungan atasan dengan bawahan dan

hubungan antar karyawan). Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Disamping itu lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan kenyamanan serta akan membuat para pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi awal permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yang ada di Hotel Danau Toba Internasional Medan adalah sebagian karyawan yang mengeluh mengenai penerangan cahaya pada setiap ruang seperti halnya di bagian kichen, dan restoran. Disamping itu sirkulasi udara yang kurang memadai karna AC yang digunakan banyak yang rusak. Selain itu hubungan antar karyawan dengan pimpinan juga dapat dikatakan rendah, hal ini bisa dilihat dari kecemburuan antar karyawan karena kesejahteraan yang diberikan pimpinan masih belum merata. Sebab itu lingkungan kerja harus dicermati karena mempengaruhi kinerja karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat juga dilakukan dengan mendisiplinkan karyawan ada perusahaan. Karyawan yang dapat mendisiplinkan diri berarti karyawan tersebut menghargai diri dan rekan kerjanya karena karyawan tersebut sudah mematuhi peraturan yang ada dan menghasilkan kinerja yang baik dengan bekerja sama dengan rekan kerjanya. Disiplin sangat penting karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan dari total jumlah karyawan sebanyak 49 orang seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Presensi Karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan pada Bulan Januari – April 2022

Bulan	Total Karyawan (orang)	Total Hari Kerja (hari)	Total Kehadiran Karyawan Seharunya (hari)	Absensi Karyawan (hari)	Total Kehadiran (hari)	Persentase Ketidakhadiran Karyawan (%)
Januari	49	29	1.421	45	1.376	3,17
Februari	49	27	1.323	52	1.271	3,93
Maret	49	30	1.470	54	1.416	3,67
April	49	29	1.421	48	1.373	3,38
Rata-Rata						3,54

Sumber: Hotel Danau Toba Internasional Medan (2022)

Berdasarkan data absensi karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan Hotel Hotel Danau Toba Internasional Medan yang masih kurang. Mudiarta, dkk (2001:93) menyatakan rata rata absensi 2-3 persen per bulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi pada Hotel Danau Toba Internasional Medan t khususnya disiplin kerja.

Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang

kekurang-
 tahuannya karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

Komitmen organisasi mempunyai peran penting bagi perusahaan dalam proses kerja. Disisi lain komitmen juga sangat penting bagi setiap individu suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada perusahaan. Dengan adanya komitmen yang tinggi akan ada timbulnya karyawan akan lebih betah bekerja, setia dan ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Sesuai dengan hasil observasi, peneliti menemukan bahwa masalah pada Hotel Danau Toba Internasional Medan adalah kinerja karyawan yang masih belum memuaskan pada tahun 2019. Data terakhir yang digunakan merupakan data tahun 2019, karena pada tahun 2020 dan 2021, karena dampak pandemi Covid-19 maka karyawan hotel sebagian besar diliburkan.

Untuk mendapatkan nilai kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan, maka perusahaan membuat penilaian kinerja yang didasarkan pada beberapa kriteria dalam

menilai setiap karyawan. Hal tersebut dimaksudkan agar perusahaan dapat melihat setiap kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun yang menjadi kriteria dalam penilaian kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan terdiri dari kedisiplinan, kerajinan, kehadiran, kualitas kerja dan ketelitian. Kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan terbilang masih kurang baik, dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019 seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Rata-Rata Kinerja Karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan

No.	Kriteria	Nilai
1	Kedisiplinan	79 (Cukup)
2	Kerajinan	78 (Cukup)
3	Kehadiran	85 (Baik)
4	Kualitas Kerja	75 (Cukup)
5	Ketelitian	72 (Cukup)
	Rata-Rata	77,80 (Cukup)

Sumber :Hotel Danau Toba Internasional Medan (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan. masih tergolong cukup, sehingga masih perlu ditingkatkan menjadi baik dan sangat baik. Hal disebabkan salah satu faktornya adalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Masih belum maksimalnya kehadiran karyawan, masih banyak karyawan yang suka datang terlambat ke tempat kerja, dan juga kurangnya kerajinan, kualitas dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Atas dasar latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini dapat ditarik judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Danau Toba Internasional Medan”**

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan..
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan.
4. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tampilan keadaannya secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Untuk lebih jelas, berikut dikutip definisi kinerja para ahli. Fahmi (2017:227) menyatakan bahwa "kinerja adalah suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu".

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi. Kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab

abnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, keamanan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:8) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya

dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti 2017:12).

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Handoko (2014:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dalam hal ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Kreitner, Robert and Angelo (2014:165) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sebuah sikap yang menggambarkan bahwa seseorang mengenal organisasi dan tujuan-tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga berarti suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya.

Sopiah (2014: 155) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Luthans (2011:147) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Wibowo (2014:188) Komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.

Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) bahwa "Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkeanjutan dan normatif". Robbin and Judge (2015:112) bahwa "Komitmen organisasi didefinisikan sebagai

kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”

Umam (2015:259) bahwa : “komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi”

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasinya, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Hotel Danau Toba Internasional Medan yang terletak di Jl. Imam Bonjol No. 17 Medan. Penelitian ini direncanakan berlangsung mulai bulan Juli hingga September 2022.

Menurut Usman (2006:181) Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 44 orang yang terdiri dari karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan yang masih bekerja hingga penelitian ini dilakukan.

Metode penentuan sampel yang digunakan

dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian sebanyak 44 orang.

Defenisi operasional adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantif dari suatu konsep agar penelitian ini dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefenisikan konsepnya. Adapun variabel penelitian dan defenisi operasional dijelaskan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Defenisi Operasional Variabel

Varia bel	Defenisi Variabel	Indikator	Ska la Uk ur
Lingk ungan Kerja (X ₁)	Lingkungan k erja adalah lingkun gan organisasi atau lembaga yang mempunyai fu ngsi mempengaruhi segala tindakan organ isasi tersebut dalam merespon pen garuh faktor eksternal dan juga tindakan karyawan seba gai individu maup un sebagai kelompok.	1. Temperatur 2. Kelembaban 3. Sirkulasi Udara 4. Pencahayaan 5. Kebisingan 6. Getar an Mekanis 7. Bau tidak sedap 8. Warna (Sedarmayan ti, 2017:26).	Like rt

Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (Sutrisno, 2016:89)	Like rt
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen berkelanjutan. 3. Komitmen Normatif (Robbins dan Judge, 2015:101)	Like rt

	organisasi		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat <i>profit oriented</i> dan <i>non profit oriented</i> yang dihasilkan selama satu periode waktu.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksana Tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2015:75)	Like rt

Metode analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda dengan menggunakan rumus :

$$KK = a + b_1L_1 + b_2D_2 + b_3K_3 + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

L = Lingkungan Kerja

D = Disiplin Kerja

K = Komitmen Organisasi

e = Error (kesalahan)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	-6,234	2,876		-2,168	,038
Lingkungan_kerja	,152	,069	,171	2,204	,033
Disiplin_kerja	,620	,090	,669	6,908	,000
Komitmen_organisasi	,263	,112	,199	2,347	,024

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan Tabel 4 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -6,234 + 0,152 X_1 + 0,620 X_2 + 0,263 X_3$$

- a. Nilai konstanta dari hasil penelitian ini menunjukkan nilai sebesar -6,234 dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi, maka variabel terikat kinerja karyawan sebesar -6,234.
- b. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0,152, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 1, dimana perubahan pada variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,152 satuan.
- c. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0,620, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 2, dimana perubahan disiplin kerja sebesar satu satuan secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,620 satuan.
- d. Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0,263, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 3, dimana perubahan pada variabel komitmen organisasi secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,263 satuan.

4.1.2. Uji t

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Nilai t-tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan

$df = n-k-1$ atau $44-3-1 = 40$. Hasil diperoleh untuk nilai t-tabel sebesar 2,021.

- a. Hipotesis berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel proses rekrutmen memiliki nilai t-hitung sebesar 2,204. Ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu $2,204 > 2,021$. Jika dilihat dari tingkat signifikansi dalam tabel, proses rekrutmen memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.
- b. Hipotesis berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 6,908. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu $6,908 > 2,021$. Jika dilihat dari tingkat signifikansi dalam tabel, kompetensi memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- c. Hipotesis berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,347. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu $2,347 > 2,021$. Jika dilihat dari tingkat signifikansi dalam tabel, komitmen organisasi memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komitmen organisasi maka kinerja

karyawan semakin meningkat.

4.1.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antara variabel bebas.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.820	3.60795

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasi, Lingkungan_kerja, Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,820. Hal ini bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebesar 82 %. Sedangkan sisanya sebesar 100 % - 82 % = 18 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti: gaji, iklim kerja, serta sarana dan prasarana.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,152 dengan nilai t-hitung (2,204) > t-tabel (2,021). Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena lingkungan pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dengan melakukan penyediaan fasilitas yang lengkap untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan. Dengan mengatur tata ruangan dan sirkulasi udara yang baik dalam perusahaan agar terhindarnya rasa malas dan bosan ketika melakukan

pekerjaan. Serta memperhatikan kebersihan perusahaan agar pegawai merasa nyaman dan dapat melakukan tugas secara optimal.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Priyono *et al.*, (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Minggu dkk., (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,620 dengan nilai t-hitung (6,908) > t-tabel (2,021). Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menjalankan disiplin kerja dengan baik yaitu dengan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin yang baik yaitu adanya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja dibutuhkan bukan dari segi produktivitas saja tetapi juga menciptakan cara kerja yang baik.

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif karena disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Disiplin

dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Niat untuk mentaati peraturan merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Primananda dan Djastuti (2015) menyatakan bahwa disiplin karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pratiwi (2020) juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,263 dengan nilai t-hitung (2,347) > t-tabel (2,021). Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya komitmen organisasi yang sangat baik akan membuat seorang pegawai merasa dirinya bagian terpenting dalam sebuah perusahaan dan akan membuat kinerja pegawai semakin baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja, disiplin dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 66,258 dan signifikansi 0,000. Hasil pada *Adjusted R Square* menunjukkan nilai 0,820 yang dapat diartikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 82 % dan sebesar 18 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Burhanudin *et al.*, (2019) yang

menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan" dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan dengan nilai t-hitung 2,204 > t-tabel 2,021 dengan tingkat signifikansi $0,033 < 0,05$.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan dengan nilai t-hitung 6,908 > 2,021 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan dengan nilai t-hitung 2,347 > 2,021 dengan signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan.

5.2. Saran

1. Pihak Hotel Danau Toba Internasional Medan, perlu meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan dan mengembangkan

penelitian ini dengan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Darmawan, D.. 2013. *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : PT. Temprina Media Grafika.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Jamil, Muhammad. 2019. Analisis Pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Ilmiah UPI YPTK*, 26(1), 33-43.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Minggu, M. M., V. P. K. Lengkong dan F. S. Rumokoy. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1 : 1071 – 1080.
- Pane, S. G dan Fatmawati. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* 2(3): 76-77.
- Pratiwi, D. N. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. e-ISSN: 2461-0593.
- Primananda, N dan I. Djastuti. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Perkalongan. *Diponegoro Journal Of Managament* 4(1): 1-11.
- Priyono, Bayu Hendro, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 4 No. 2 Desember, Hal. 144-160.
- Rivai dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P, and Judge, Timothy, A. 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta : Salemba Empat.
- Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Surya, Dharma. 2015. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Jakarta : Pranada Media Group.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo.
2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta
: Raja Grafindo Persada .