

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MY HOME PONTIANAK

Valena Fitriyani

Email: valenafitriyani55@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah Sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh lima (35) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel My Home Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak. Saran dari peneliti untuk Pihak Hotel My Home Pontianak lebih meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik serta memberikan lingkungan yang bersih dan memberi motivasi serta memberikan reward atas prestasi yang dicapai sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

KATA KUNCI: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan usaha, perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai, dan perusahaan sangat mengutamakan kualitas manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan penggerak bagi setiap kegiatan di perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. (Sasmito et al, 2021); Brahmana et al, (2021).

Salah satunya pada bisnis akomodasi yang sedang berkembang pesat saat ini yaitu bisnis perhotelan, karena pada dasarnya hotel sudah menjadi kebutuhan bagi setiap kalangan baik swasta maupun pemerintah. Bisnis perhotelan merupakan salah satu bentuk

perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya. Sumber daya manusia pada sebuah hotel harus mempunyai satu tujuan sama yaitu berkeinginan hotel mengalami peningkatan pendapatan dari tahun ke tahun. Untuk itu perlunya kinerja yang baik serta meningkatkan hasil kerja merupakan hal terpenting dalam mewujudkan kemajuan dalam perusahaan. (Gunawan et al, 2021).

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah harus adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik maka kinerja yang diperoleh sistem kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Selain lingkungan kerja, komitmen juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen yang tinggi akan berdampak baik bagi hasil kerja karyawan, untuk itu perusahaan perlu meningkatkan komitmen kepada karyawannya agar kinerja yang di peroleh baik dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Komitmen organisasional adalah keadaan di mana seseorang karyawan bertahan dan memihak di keanggotaan dalam organisasi tersebut, komitmen dikenal dengan perilaku yang konsisten dengan aktivitas dan membantu karyawan lebih memberikan hasil apabila organisasi bisa menjadi terlihat baik atas kelebihanannya di bandingkan organisasi lain.

TEORI KAJIAN

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang efektif memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam berkerja secara optimal, maka dari itu karyawan merasa betah untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja organisasi. Untuk mencapai lingkungan kerja yang baik, tentunya memiliki beberapa tahapan agar tujuan yang sudah

di rencanakan organisasi itu bisa tercapai dan memiliki lingkungan kerja yang baik yang nantinya akan menjadi kepuasan bagi pekerja ada beberapa faktor yang harus dipenuhi.

Menurut Afandi (2016: 52) faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang baik ada beberapa yang harus diperhatikan:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lapang.
3. Ventilasi udara yang baik.
4. Tersedianya tempat ibadah.
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan sesuai dengan tujuan yang sudah di rencanakan sebuah organisasi, pengaruh lingkungan sangat besar untuk menyesuaikan kinerja karyawan bisa diukur bila dilingkungan kerja terasa nyaman maka akan semakin besar peluang juga mendapatkan hasil kerja yang baik dan memuaskan.

Menurut Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014: 3) indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Pencahayaan
 - b. Sirkulasi udara
 - c. Warna
 - d. Kebersihan
 - e. Keamanan
2. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan atasan dengan bawahan
 - b. Hubungan antar karyawan

Komitmen organisasional merupakan suatu sikap kesediaannya serta bertanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang dalam berorganisasi untuk mencapai suatu tujuan bersama. (Ginting, 2021).

Menurut Wibowo (2017: 431): “Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi”

Wibowo (2017: 433): mengemukakan tiga indikator komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen efektif (*Affective commitment*)
Komitmen ini di pengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai.

2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen ini mencerminkan resiko antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkannya organisasi, maka dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternatif pekerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan orang dalam organisasi atau komunitas-komunitas tertentu.

3. Komitmen normative (*Normative commitment*)

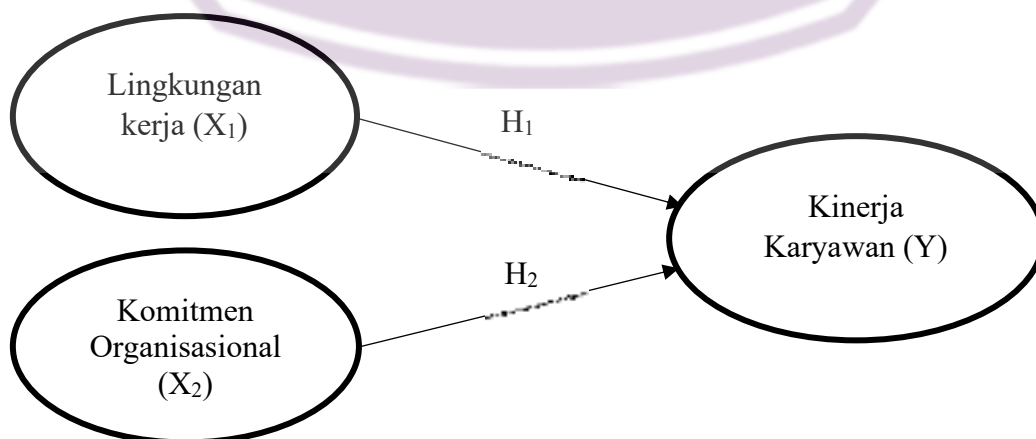
Komitmen ini di pengaruhi oleh proses sosialisasi yang di namakan *psychological contract*. *Personal contract* merupakan presepsi individu tentang persyaratan perjanjian pertukaran dengan pihak lain. *Psychological contract* mencerminkan sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen biasanya memiliki kehadiran yang baik, setia pada perusahaan, dan *turnover* nya rendah.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang berkualitas dan memiliki kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut menurut Wibowo (2017: 7): “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”

Menurut Mangkunegara (2017: 75): menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. Ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas Kerja: Output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat menyelesaikan kerja.
3. Dapat di andalkan: mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
4. Sikap. Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

GAMBAR 1.1
MODEL PENELITIAN



Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara mengenai suatu permasalahan yang masih harus di buktikan. Menurut Nazir (2014: 132): “Hipotesis adalah pernyataan yang di terima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks.”

H₁: Lingkungan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak

H₂: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak

H₃: Lingkungan kerja dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui hubungan kausal antara lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah Sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh lima (35) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel My Home Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak. Saran dari peneli untuk Pihak Hotel My Home Pontianak lebih meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik serta memberikan lingkungan yang bersih dan sehat serta memberikan reward atas prestasi yang dicapai sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

TABEL 1
HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

	Indikator	Rata-rata
Lingkungan kerja fisik		
	Pencahayaan	4,46
	Sirkulasi udara	4,48
	Kebersihan	4,53
	Warna	4,54
	Keamanan	4,59
Lingkungan kerja non fisik		
	Hubungan antar atasan	4,61
	Hubungan antar karyawan	4,62
Komitmen organisasional		
	<i>Affective commitment</i> (komitmen efektif)	4,62
	<i>Cotinuance commitment</i> (komitmen berkelanjutan)	4,43
	<i>Normative commitment</i> (komitmen normatif)	4,31
Kinerja karyawan	Kualitas	4,62
	Kuantitas	4,67
	Dapat diandalkan	4,78
	Sikap	4,68

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel pencahayaan adalah 4,46, dan variabel sirkulasi udara dengan rata-rata 4,48. Rata-rata pada variabel kebersihan 4,53, dan variabel warna berjumlah 4,54, sedangkan rata-rata pada variabel keamanan berjumlah 4,59. Rata-rata variabel hubungan antar atasan adalah 4,61 dan variabel hubungan antar karyawan berjumlah 4,62. Rata-rata pada variabel *affective commitment* (komitmen efektif) adalah 4,62, *cotinuance commitment* (komitmen berkelanjutan) adalah 4,43, dan variabel *normative commitment* (komitmen normatif) berjumlah 4,31. Rata-rata variabel kualitas adalah 4,62, dan rata-rata pada variabel kuantitas sebesar 4,67, sedangkan pada variabel dapat diandalkan adalah 4,78, dan pada variabel sikap dengan rata-rata adalah 4,68.

TABEL 2
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
Uji Validitas	
Lingkungan kerja	
X1.1=0,886, X1.2=0,535, X1.3=0,837, X1.4=0,760, X1.5=0,816, X1.6=0,832, X1.7=0,636, X1.8=0,364, X1.9=0,343, X1.10=0,509, X1.11=0,703, X1.12=0,815, X1.13=0,886, X1.14=0,509, X1.15=0,606, X1.16=0,509, X1.17=0,509, X1.18=0,824, X1.19=0,822, X1.20=0,814, X1.21=0,693	
Komitmen organisasional	
X2.1=0,551, X2.2=0,724, X2.3=0,583, X2.4=0,703, X2.5=0,456, X2.6=0,648, X2.7=0,628, X2.8=0,641, X2.9=0,655	
Kinerja karyawan	
Y1.1=0,509, Y2=0,551, Y3=0,771, Y4=0,710, Y5=0,710, Y6=0,633, Y7=0,566, Y8=0,515, Y9=0,598, Y10=0,710, Y11=0,552, Y12=0,610	
Kesimpulan: semua pernyataan pada kuesioner dikatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,334). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.	
Uji Reabilitas	
Lingkungan kerja	0,941
Komitmen organisasional	0,800
Kinerja karyawan	0,853
Kesimpulan: semua variabel dikatakan reliabel karena memiliki nilai <i>Alfa Cronbach</i> lebih dari 0,60	
Uji Normalitas	
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200c,d
Kesimpulan: dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari α 0,05 maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal.	
Uji Linearitas Lingkungan kerja	
<i>Deviation from linearity</i>	0,122
Kesimpulan: Dengan <i>deviation from linearity</i> $0,122 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.	
Uji Linearitas Komitmen organisasional	
<i>Deviation from linearity</i>	0,232
Kesimpulan: Dengan <i>deviation from linearity</i> $0,232 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.	
Uji Heteroskedastisitas	
Nilai Sig.	
Lingkungan kerja	0,991
Komitmen organisasional	0,841
Kesimpulan: Berdasarkan uji Heteroskedastisitas semua variabel yang diuji dapat dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas karena nilai Sig. $> 0,05$.	
Uji Multikolinearitas	
Nilai Tolerance/VIF	
Lingkungan kerja	0,625/1,599

Keterangan	Hasil
Komitmen organisasional	0,625/1,599
Kesimpulan: berdasarkan uji Multikolinearitas semua variabel yang diuji dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas karena nilai <i>tolerance</i> > 0,05.	
Uji F	
F _{hitung}	345,834
Sig.	0,000
Kesimpulan: Berdasarkan uji f yang dilakukan mendapatkan hasil nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dikatakan lingkungan kerja dan komitmen organisasional merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.	
Uji Koefisien Determinasi (R²)	
R Square (%)	0,956 (59,60%)
Sig.	0,000
Kesimpulan: Variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 0,956. Sedangkan sisanya 0,4,40 persen dijelaskan variabel lain atau ada faktor lain yang tidak teliti.	
Uji Regresi Linear Berganda	
Lingkungan kerja	0,461
Komitmen organisasional	0,625
Kesimpulan: Koefisien regresi variabel lingkungan (X1) sebesar 0,461, koefisiensi regresi komitmen organisasional (X2) sebesar 0,625.	
Uji t/Sig.	
Lingkungan kerja	9,814/0,000
Komitmen organisasional	13.290/0,000
Kesimpulan: Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.	

Hasil Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis 1: ada pengaruh Signifikan Antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian dan pembahasan menyatakan bahwa pada uji *t* lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan sangat menyukai lingkungan kerja yang ada di Hotel sehingga membuat mereka merasa nyaman dan betah untuk bekerja dengan baik. Maka hipotesis yang dibahas peneliti maka adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Hotel My Home Di Pontianak.

2. Uji Hipotesis 2: ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dan pembahasan menyatakan bahwa pada uji t pada komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan karyawan di Hotel My Home memiliki jiwa berkomitmen yang tinggi dengan kesetiaan untuk tetap tinggal serta berpartisipasi dalam organisasi, hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil yang maksimal. Maka hipotesis yang di bahas peneliti maka adanya pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada Hotel My Home Di Pontianak.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Di Pontianak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.
3. Secara simultan lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka berikut saran yang dapat disampaikan penulis.

Perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dengan cara dapat memperhatikan lingkungan kerja yang ada di perusahaan, seperti kebersihan dalam ruangan, pencahayaan yang cukup dan ventilasi udara sesuai dengan kebutuhan diruangan kerja, hal ini dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan suatu kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

Perusahaan harus lebih meningkatkan rasa komitmen yang tinggi dalam diri karyawan dengan cara memberikan kebebasan bagi karyawan untuk berpendapat, memberikan reward atas prestasi yang dicapai, meningkatkan motivasi kerja, dan membuat karyawan lebih mengerti tujuan dari organisasi perusahaannya.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan variabel penelitian dengan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kedisiplinan, pelatihan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmana, R.K., Setiawan, D. dan Kontesa, M. (2021). The Blame Game: COVID-19 Crisis and Financial Performance. *SN Business & Economics*, 2(11), 173.
- Gardjito, A. H. 2014. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.13, No.1 Agustus, 4-5.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Gunawan, C.I., Solikhah, S.Q. dan Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era COVID-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- P. O. A. 2014. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.7, No.2, Januari, 1.
- Rahmawanti, N. P. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.2, No.2, Maret, 2.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RajaGrafinda Persada Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Selemba Empat.