

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MY HOME PONTIANAK

Sulastri

Email: sulastri9810@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak. Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS 22. Adapun hasil penelitian ini yaitu: komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.

KATA KUNCI: Komunikasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perusahaan harus menyesuaikan bisnis yang dilakukan dengan perubahan lingkungan eksternal, dalam hal ini sumber daya manusia menjadi sangat penting. Kemampuan perusahaan untuk mencapai targetnya adalah peran dari kinerja optimal karyawannya. Menurut Mangkunegara (2019: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Komunikasi sebaiknya dari berbagai arah, berasal dari top-down, bottom-up dan secara horizontal berada di dalam dan lintas organisasi (Sedarmayanti, 2015). Singodimedjo (2002) menyatakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Saydam (2000: 226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “Keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

Adapun rumusan permasalahan penulis ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak ?

2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak ?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak ?

KAJIAN TEORITIS

1. Komunikasi

Dalam keseluruhan bidang organisasi dan manajemen, komunikasi merupakan salah satu konsep yang paling sering dibahas, meskipun dalam kenyataannya jarang sekali dipahami secara tuntas. Mangkunegara (2019: 145) mengatakan “Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Indikator-indikator komunikasi menurut Afandi (2018: 64) :

- a. Bijaksana
- b. Kesopanan
- c. Kata yang tepat
- d. Bahasa yang sopan dan halus

2. Disiplin

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2000: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya.

Dimensi dan indikator disiplin menurut Afandi (2018: 21):

- a. Masuk kerja tepat waktu
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan, menurut Afandi (2018: 15):

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- e. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2009: 21) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Ada 6 indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Swasto (2014)

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi udara
- c. Warna
- d. Kebersihan
- e. Keamanan
- f. Hubungan atasan dengan bawahan
- g. Hubungan antar karyawan

4. Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Fahmi (2016) menyatakan, bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit-oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Edison (2018: 30-31) menyatakan bahwa dimensi kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

- b. Kualitas menjadi faktor penting dalam kinerja sebab kualitas yang dihasilkan adalah salah satu dimensi yang menjadi kekuatan di dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- c. Waktu penyelesaian, penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu menjadi penting, karena kepastian distribusi sangat dipengaruhi ketepatan waktu yang pada akhirnya membuat kepercayaan pelanggan.
- d. Taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan ketepatan waktu juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang ditulis oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Hotel My Home Pontianak yang berjumlah 60 orang dan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji f, uji regresi koefisien determinasi, uji regresi linier berganda, dan uji t.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus df (degree of freedom) = $n - 2$, dengan sampel yang diolah sebesar 60 responden sehingga menghasilkan nilai R_{tabel} sebesar 0,2542. Dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja adalah valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan. Dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel komunikasi adalah 0,859. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin adalah 0,764. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,809, dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan adalah

sebesar 0,826. Nilai ini lebih besar dari nilai pembanding 0,60, sehingga dapat disimpulkan keempat variabel yang digunakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* test untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

4. Uji Lineritas

Dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel komunikasi adalah sebesar 0,122. Nilai $0,122 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linier antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan. Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel disiplin adalah sebesar 0,057. Nilai $0,057 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linier antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan. Diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,340. Nilai $0,340 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linier antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

5. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolineritas menunjukkan nilai VIF dari variabel komunikasi adalah $4,711 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,212 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel disiplin adalah $1,714 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,583 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel lingkungan kerja adalah $4,131 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,242 > 0,10$. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

6. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan begitupun sebaliknya. Nilai signifikan pada variabel komunikasi sebesar $0,375 > 0,05$, variabel disiplin $0,132 > 0,05$, dan variabel lingkungan kerja sebesar $0,076 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

7. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig < 0,05 berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 1
UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317,546	3	105,849	52,254	,000 ^b
	Residual	113,437	56	2,026		
	Total	430,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Komunikasi

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti (X1) komunikasi, (X2) disiplin dan (X3) lingkungan kerja secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8. Uji Determinasi (R^2)

TABEL 2
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,723	1,42326

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2021

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,737 artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini yaitu komunikasi (X1), disiplin (X2) dan lingkungan (X3) dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 73,70 persen sedangkan sisanya yaitu 26,30 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

9. Uji Regresi Linier Berganda

TABEL 3
UJI REGRESI LINIER BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,466	2,272		2,406	,019
Komunikasi	,387	,135	,425	2,858	,006
Disiplin	,311	,122	,228	2,543	,014
Lingkungan Kerja	,310	,148	,292	2,097	,041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2021

Koefisien regresi variabel komunikasi memiliki nilai positif sebesar 0,425 artinya variabel komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti komunikasi yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel disiplin memiliki nilai positif sebesar 0,228 artinya variabel disiplin berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai positif sebesar 0,292 artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

10. Uji t

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai signifikan yang digunakan sebagai pembanding adalah 0,05. Diketahui nilai signifikan untuk variabel komunikasi sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai signifikan untuk variabel disiplin sebesar $0,014 < 0,05$, sehingga disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,041 < 0,05$, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H1, H2 dan H3 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis terhadap responden Hotel My Home Pontianak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.
4. Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home Pontianak.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis ingin memberikan saran-saran kepada Hotel My Home Pontianak sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak manajemen Hotel My Home lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan, terutama dalam hal masuk kerja tepat waktu dan penggunaan waktu secara efektif, seperti jika diaturan jam masuk kerja adalah jam 8 maka harus sudah hadir tepat jam 8 atau kurang dari jam 8, tidak boleh terlambat dengan demikian maka karyawan akan dapat bekerja dengan lebih optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk pihak manajemen harus bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras lagi seperti memberi apresiasi terhadap karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar, serta menerima perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal.
3. Hendaknya pihak manajemen Hotel My Home juga memperhatikan Lingkungan Kerja terutama hubungan sesama karyawan seperti saling menyapa dan memberikan semangat dalam bekerja baik secara lisan maupun tulisan sehingga menciptakan lingkungan yang baik dalam bekerja dan karyawan yang saling menghargai antara satu dan lainnya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Edison. *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2018.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2018.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019.
- Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Djambatan, 2000.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- . Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Pembangunan Bagian Timur). *Jurnal Manajemen*, Vol.5, no.1, 2015.
- Swasto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.

