

**LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DEPARTEMEN FOOD AND BEVERAGE
PRODUCTION ALILA SEMINYAK**

Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan^{*1}
agungsuindrawan@gmail.com

Anak Agung Bagus Wirateja^{*2}

Victor Karman^{*3}

STIMI Handayani Denpasar

ABSTRACT

A good hotel operational is based on good hotel management, so it minimize operational mistakes. A good hotel management supported by human resources, work environment, work spirit, and good work discipline as well. All these elements together will create a conducive working atmosphere in the management of a hotel. This research was conducted to find out the influence of work environment, work spirit, and work discipline to employees performance of Food and Beverage Production Department Alila Seminyak. This research used correlation regression analysis method. The samples of research were employees of Department of Food and Beverage Production Alila Seminyak amounted to 46 people, each given 4 types of questionnaires according to the variables. Further data was analyzed using partial T test to see the effect of each variable and F test to see the effect of all variables simultaneously. From result of research got influence variable of discipline by partially meaning to employee performance equal to 62,9% ($p < 0,05$). While the variable of work spirit and work environment were partially not significant to employee performance ($p > 0,05$). Simultaneously work environment variable, work spirit, and work discipline had a significant effect on employee performance ($p < 0,05$).

Keywords: *Work environment, work spirit, work discipline, employee performance.*

PENDAHULUAN

Untuk menunjang lancarnya suatu hotel, maka dibutuhkan suatu manajemen yang baik, karena dengan adanya manajemen yang baik, semua kegiatan yang berada di

hotel tersebut akan meminimalisasi terjadinya kesalahan dalam operasional. Manajemen yang baik haruslah didukung dengan sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan

yang direncanakan. Mengkunegara dalam Asmono (2015) menyatakan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Untuk mendapatkan kinerja sumber daya manusia yang baik haruslah memiliki lingkungan kerja yang baik, dengan adanya lingkungan kerja yang baik, akan menimbulkan semangat kerja yang baik pula. Setelah semangat kerja karyawan baik, maka akan menimbulkan kedisiplinan dari karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi piskis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai (Anwar, 2013). Putra (2013) dalam penelitiannya menghasilkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula Sofyan (2013) menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Di samping lingkungan kerja, Asnawi (2012), menyatakan semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini didukung oleh Hendri (2014) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Setelah terciptanya semangat kerja yang baik dan lingkungan kerja yang baik, untuk menciptakan kinerja yang baik, sikap disiplin harus ditanamkan pada setiap karyawan.

(Anwar, 2013) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini didukung oleh Abidin (2013) serta Kristiyanti & Rahmasari (2013) yang meneliti tentang disiplin karyawan, bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin yang baik sangat dibutuhkan setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan.

Alila Seminyak memiliki beberapa departemen, salah satunya adalah Departemen *Food and Beverage* yang bertugas menangani hal-hal yang berkaitan dengan pengolahan dan penyediaan makanan dan minuman serta memberikan pelayanan kepada tamu pada saat makan di restoran. Kegiatan Departemen *Food and Beverage* sehari-hari dibagi menjadi dua, *FB Production* dan *FB Service*. *FB Service* bertanggung jawab atas pelayanan yang diberikan kepada tamu yang datang ke restoran, sedangkan *FB Production* bertanggung jawab penuh pada pengolahan bahan makanan hingga siap untuk dihidangkan kepada tamu.

Alila Seminyak sangat mengutamakan pelayanan, untuk mendukung hal tersebut Alila Seminyak membutuhkan sumber daya manusia yang baik, untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik, Alila Seminyak harus memiliki lingkungan kerja yang baik, semangat kerja karyawan yang baik, dan tingkat kedisiplinan karyawan yang baik pula. Alila Seminyak sudah memiliki peralatan

yang memadai untuk menunjang pekerjaan karyawan dalam memproduksi makanan yang akan disajikan, namun masih ada beberapa kendala untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di Dapur Alila Seminyak, seperti ada beberapa karyawan yang tidak disiplin, menimbulkan hubungan antar karyawan yang kurang baik dan berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan serta membuat lingkungan kerja yang kurang baik. Beberapa karyawan ada yang tidak masuk kerja karena sakit akan berpengaruh pada kualitas makanan yang akan dihidangkan oleh Alila, kurangnya karyawan yang bertugas membuat beberapa karyawan mendapat beban kerja lebih, jika karyawan bekerja dengan tergesa-gesa karena ingin pulang tepat waktu, tidak teliti dan akan berdampak terhadap kualitas makanan yang akan dihidangkan, jika kualitas menurun akan menimbulkan keluhan tamu.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui semangat kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja

karyawan pengaruhnya terhadap karyawan *Food and Beverage production* Alila Seminyak secara parsial dan secara simultan dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Alila Seminyak.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif, (Griffin, 2014). Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam konteks lingkungan yang kompleks dan terus berubah. Tiga komponen utama yang sangat penting dalam kontesks tersebut adalah kepentingan strategis manajemen sumber daya manusia dan lingkungan hukum dan sosial dari manajemen sumber daya manusia.

2. Kinerja

Capaian berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Informasi tentang kinerja organisasi sangat penting untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Rani dan Mayasari, 2016), sedangkan Mangkunegara dalam Asmono (2015) menyatakan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja (Riyadi, 2012), yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Penilaian Kinerja adalah proses suatu organisasi atau perusahaan dalam mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan. Apabila penilaian kinerja

dilakukan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai prestasi seorang karyawan, selain itu juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan apabila ini terjadi, menguntungkan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan formal, dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi secara obyektif.

Beberapa indikator dalam penilaian kinerja karyawan, (Suastini, 2013) yaitu:

- a. Pekerjaan karyawan sesuai dengan kemampuannya
- b. Karyawan selalu berusaha menjaga mutu dan kualitas karyawan dalam bekerja
- c. Karyawan memiliki daya saing dalam pekerjaan
- d. Karyawan selalu berusaha untuk mencapai target perusahaan dengan sebaik-baiknya
- e. Persaingan dengan kompetitor membuat

karyawan bersemangat mencapai tujuan perusahaan

- f. Karyawan menyukai pekerjaannya
- g. Karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan
- h. Karyawan berusaha untuk mencapai prestasi terbaik di pekerjaan

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan menurut Sofyan (2013). Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Wursanto (dalam anwar 2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pegawai.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai maupun yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung dan

tidak langsung mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar kantor ataupun tempat bekerja, seperti penerangan, warna, udara, kebersihan, dan keamanan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, sedangkan lingkungan non fisik adalah keadaan di dalam tempat bekerja yang mencerminkan hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga menciptakan suasana yang baik dan komunikasi yang baik juga dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.

Beberapa indikator dalam penilaian lingkungan kerja (Sumadhi, 2014), yaitu

- a. Penerangan dalam ruangan kerja cukup sehingga dapat memperlancar dalam bekerja
- b. Penataan cahaya yang cukup baik, sehingga tidak

mengganggu aktivitas bekerja

- c. Suhu udara di tempat kerja sudah nyaman untuk bekerja
- d. Pengaturan ventilasi di ruangan membuat kerja lancar dan nyaman
- e. Suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja
- f. Penataan ruangan memberikan kenyamanan dalam bekerja
- g. Ruangan kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas kerja
- h. Kebersihan di tempat kerja membuat anda nyaman dalam bekerja

4. Semangat Kerja

Beberapa pengertian semangat kerja menurut para ahli, yaitu; Asnawi (2012) menyatakan semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat agar pekerjaan selesai lebih cepat dan lebih baik. Menurut Hendri (2014) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat dengan jalan memperkecil

kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang ditetapkan

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat dengan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta menyelesaikan tugas tepat waktu.

Pada umumnya, turunnya semangat kerja disebabkan oleh ketidakpuasan seorang pegawai atau karyawan yang baik secara materi maupun non materi. untuk meningkatkan semangat dan kegairahan dalam bekerja, dapat dilakukan beberapa cara, Hendri (2014): memberikan gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju, sekali-kali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapatkan perhatian, menempatkan karyawan sesuai kompetensi di bidangnya dan posisi yang tepat, perasaan aman untuk

menghadapi masa depan, pemberian intensif yang terarah, fasilitas yang menyenangkan dan sebagainya.

Beberapa indikator dalam penilaian semangat kerja, Tussa'diyah (2016) yaitu

- a. Kerja sama yang baik dengan teman kerja akan membuat pekerjaan cepat selesai
- b. Komunikasi yang baik antara atasan di tempat kerja akan memperlancar pekerjaan
- c. Karyawan melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien
- d. Hubungan antar karyawan dapat meningkatkan semangat kerja
- e. Karyawan telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja sehingga kegairahan kerja dapat meningkat
- f. Tugas karyawan sudah sesuai dengan kemampuan

- g. Karyawan selalu memperhatikan kehadiran di dalam bekerja
- h. Karyawan selalu berusaha meningkatkan keterampilan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang bersifat baru

5. Disiplin

Helmi (2012) menyatakan Disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku untuk menaati segala peraturan organisasi berdasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Handoko (dalam Abidin 2013), Disiplin dibagi menjadi tiga, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan perusahaan. Cara Preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan bertanggung jawab dalam membangun

iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan wajib mengetahui dan memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin Preventif adalah sistem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian sistem yang ada di dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah disiplin dengan upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar,

memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif adalah memberikan hukuman–hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran–pelanggaran yang berulang. Contoh disiplin progresif adalah skorsing, diturunkan pangkat (demosi), pemutusan hubungan kerja atau dipecat.

Beberapa indikator dalam penilaian disiplin kerja, Jonianti (2014), yaitu :

- a. Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja
- b. Karyawan diharuskan hadir tepat waktu di kantor setiap bekerja
- c. Karyawan pulang kantor sesuai dengan jam kantor
- d. Karyawan harus melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan
- e. Karyawan mengenakan seragam sesuai dengan yang ditentukan

f. Karyawan mengenakan tanda pengenal di kantor

g. Peraturan yang ditetapkan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

h. Karyawan bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

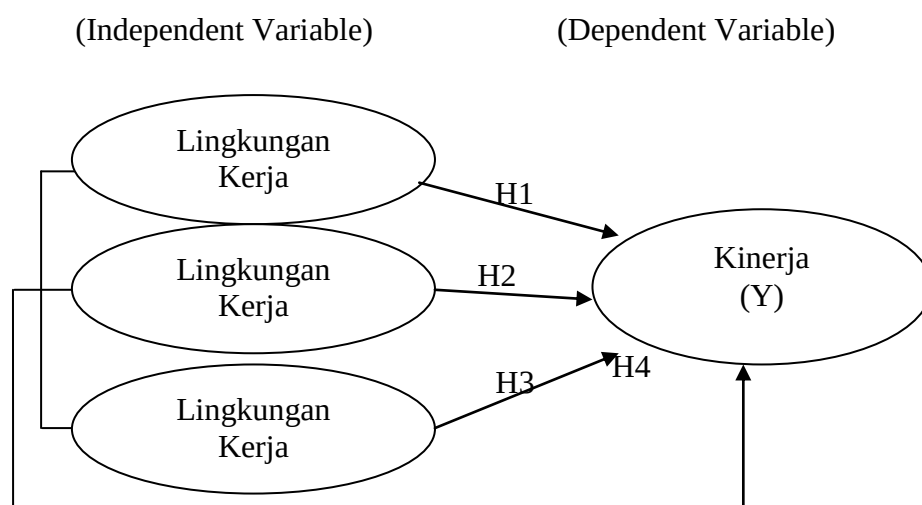
1. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Alila Seminyak secara parsial.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Alila Seminyak secara parsial.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Alila Seminyak secara parsial.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan Alila Seminyak secara simultan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik maka diperlukan beberapa faktor yang mempengaruhi, di antaranya adalah lingkungan kerja yang baik semangat kerja yang baik

dan disiplin kerja yang baik pula. Berikut adalah kerangka pemikiran pengaruh anatara lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin terhadap kinerja secara parsial dan simultan.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



DEFINISI OPERASIONAL

VARIABEL

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka definisi operasional untuk masing-masing variabel (lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin terhadap kinerja) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) adalah keadaan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan Alila Seminyak. Adapun indikatornya adalah kebersihan, pencahayaan yang baik dan penataan ruangan yang baik.

2. Semangat Kerja (X2) adalah usaha karyawan Alila Seminyak untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan baik. Adapun indikatornya adalah kehadiran karyawan yang

baik, memiliki komunikasi yang baik antar *staff* maupun dengan atasan.

3. Disiplin (X3) adalah suatu sikap dan perilaku karyawan Alila Seminyak yang berniat menaati segala peraturan perusahaan berdasarkan kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan perusahaan. Adapun indikatornya adalah absensi karyawan yang baik, mengenakan seragam yang sesuai, dan hadir tepat waktu saat bekerja.
4. Kinerja (Y) adalah hasil kerja karyawan Alila Seminyak secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas. Adapun indikatornya adalah karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan dan selalu berusaha mencapai target perusahaan.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek Penelitian difokuskan pada kinerja karyawan, lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin. Subyek penelitian adalah Karyawan Hotel Alila Seminyak.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dibagi menjadi data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka yang dapat dihitung, sedangkan data kualitatif merupakan data yang berbentuk uraian kata – kata atau kalimat dalam bentuk penjabaran atau deskripsi yang dapat melengkapi hasil penelitian.

Sumber data dibagi menjadi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti seperti data yang diperoleh dari hasil pengamatan pada objek penelitian, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan (sudah jadi) dari pihak kedua.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan ada beberapa jenis, yang pertama adalah observasi yaitu mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara mengandalkan pengamatan dan penelitian secara langsung terhadap obyek penelitian. Kedua adalah studi dokumentasi yaitu mengumpulkan berbagai data

dengan cara mengkaji arsip–arsip atau dokumen–dokumen yang berhubungan dengan penelitian. Wawancara yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan karyawan, yang terakhir adalah kuesioner yaitu mengumpulkan data dari daftar pertanyaan yang sudah diisi oleh karyawan, dengan mempergunakan skala (0-10).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan atau jumlah keseluruhan dari unit analisis yang memiliki ciri-ciri tertentu, digunakan untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian (Reid dan Bojanic, 2014). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang, yang disebut juga dengan metode sensus.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa alat analisis. Uji kuesioner dibagi menjadi uji validitas dan reliabilitas yang

dilakukan untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun benar-benar baik dalam mengukur fenomena dan menghasilkan data yang valid (Tussa'diyah, 2016). Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Dengan alat ukur yang valid diharapkan terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dinyatakan valid atau tidaknya suatu *instrument* dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Person* (r) dengan *level of significance* 5%. Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejumlah mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hasil penelitian dapat dinyatakan reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Cara pengujian reliabilitas adalah dengan mencari nilai α -Cronbach, di mana nilai α berkisar antara 0 sampai 1, semakin besar nilai yang diperoleh

maka semakin *reliable* variabel tersebut ($\alpha > 0,6$).

Kedua menggunakan uji asumsi klasik, uji ini dibagi menjadi 3 yaitu, uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013). Kedua uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation*

factor (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas. Terakhir adalah uji heteroskedastisitas, pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola Scatter Plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola Scatter Plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

Teknik analisis selanjutnya adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja dan disiplin pada kinerja. Adapun rumus regresi linier

berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y : Variabel dependent
(Kinerja)

a : Koefisien regresi
(konstanta)

b₁ : Koefisien regresi
lingkungan kerja

b₂ : Koefisien regresi semangat
kerja

b₃ : Koefisien regresi disiplin
X₁ : Variabel independent
(lingkungan kerja)

X₂ : Variabel independent
(semangat kerja)

X₃ : Variabel independent
(disiplin)

Setelah itu dilakukan analisis determinasi yang merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan

untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2013).

Selanjutnya adalah uji signifikan koefisien regresi secara parsial (*t-test*), digunakan untuk menguji apakah setiap variabel *independent* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%, dan yang terakhir menggunakan analisis uji signifikan koefisien regresi secara simultan (*F-test*). Uji ini digunakan untuk melihat apakah variabel *independent* yaitu lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja.

HASIL

Sebelum kuesioner digunakan sebagai *instrument* dalam penelitian ini dilakukan pengujian terhadap validitas dan realibilitasnya. Kuesioner ini diujicobakan pada 46 karyawan departemen *Food and Beverage Production* Alila Seminyak.

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Keofisien Korelasi	Keterangan
1	Kemampuan Kinerja	Y1.1	0,892**	Valid
		Y1.2	0,765**	Valid
		Y1.3	0,754**	Valid
		Y1.4	0,794**	Valid
		Y1.5	0,804**	Valid
		Y1.6	0,727**	Valid
		Y1.7	0,697**	Valid
		Y1.8	0,728**	Valid
2	Lingkungan Kerja	X1.1	0,694**	Valid
		X1.2	0,815**	Valid
		X1.3	0,843**	Valid
		X1.4	0,764**	Valid
		X1.5	0,369**	Valid
		X1.6	0,739**	Valid
		X1.7	0,828**	Valid
		X1.8	0,677**	Valid
3	Semangat Kerja	X2.1	0,303**	Valid
		X2.2	0,323**	Valid
		X2.3	0,401**	Valid
		X2.4	0,393**	Valid
		X2.5	0,360**	Valid
		X2.6	0,939**	Valid
		X2.7	0,343**	Valid
		X2.8	0,383**	Valid
4	Disiplin Kerja	X3.1	0,888**	Valid
		X3.2	0,819**	Valid
		X3.3	0,715**	Valid
		X3.4	0,787**	Valid
		X3.5	0,804**	Valid
		X3.6	0,539**	Valid
		X3.7	0,714**	Valid
		X3.8	0,625**	Valid

Sumber: Data diolah

Apabila faktor positif dan yang didasarkan pada jumlah sampel, melebihi nilai t- tabel maka dapat banyaknya variabel, dan besarnya dinyatakan valid. T-tabel adalah nilai signifikansi untuk menentukan

validitas. Berdasarkan Tabel 1 didapatkan bahwa instrument-instrumen yang ada pada kuesioner

adalah valid karena melebihi nilai t-tabel yaitu 0,29 dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

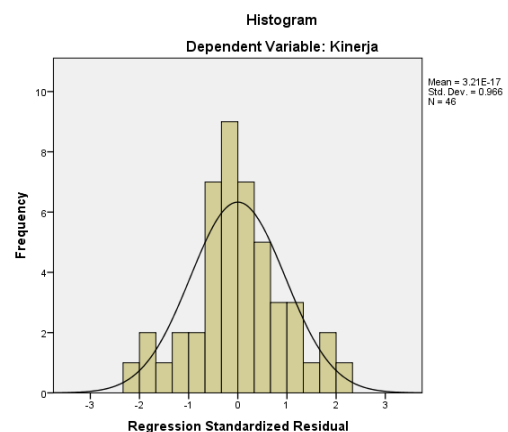
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,895	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,830	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,895	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0,879	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 2 di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen kuesioner bersifat reliabel karena nilai alpha dalam variabel tersebut melebihi 0,29 sehingga dapat dipakai untuk melakukan penelitian.

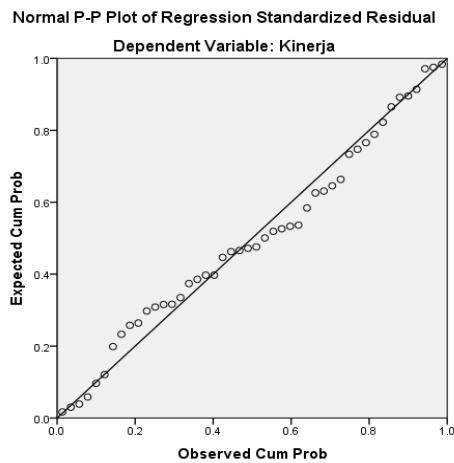
Selanjutnya dilakukan Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas data, Uji multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Uji normalitas dapat dilihat melalui sebaran titik pada grafik *Normality Probability Plot*.

Gambar 2 Histogram Uji Normalitas Data



Sumber: Data diolah

Gambar 3 P-Plot Normalitas Data



titik-titik dari *boxplot* masih berada dalam garis diagonal. Ini menandakan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Sumber: Data diolah

Berdasarkan gambar 2 dan 3 dapat diketahui bahwa histogram tidak melewati batas *skewness* dan juga

Hasil Uji Multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.833	6.715		1.166	.250		
	Lingkungan Kerja	.209	.129	.202	1.624	.112	.495	2.019
	Semangat Kerja	.036	.040	.086	.896	.376	.838	1.193
	Disiplin Kerja	.650	.132	.629	4.940	.000	.474	2.110

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinearitas yang dilihat melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF)

masing-masing variabel memiliki 10 yang berarti model regresi nilai *Tolerance* melebihi 0,1 dan juga berganda diatas terbebas dari nilai VIF yang tidak melebihi nilai multikolinearitas.

Hasil Uji heterokedasitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.824	4.351		1.109	.274		
Lingkungan Kerja	-.007	.083	-.017	-.079	.937	.495	2.019
Semangat Kerja	-.013	.026	-.084	-.502	.618	.838	1.193
Disiplin Kerja	-.013	.085	-.034	-.153	.879	.474	2.110

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah

Dari tabel yang telah disajikan di atas dapat dilihat nilai signifikansi dari uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji Glejser berada diatas nilai 0,05 untuk ketiga variabel. Hal ini menandakan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas atau merupakan homoskedastisitas. Berdasarkan hasil uji analisis asumsi klasik yang telah memenuhi syarat, maka selanjutnya dilakukan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.833	6.715		1.166	.250
Lingkungan Kerja	.209	.129	.202	1.624	.112
Semangat Kerja	.036	.040	.086	.896	.376
Disiplin Kerja	.650	.132	.629	4.940	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5 didapatkan suatu persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,833 + 0,209X_1 + 0,036X_2 + 0,65X_3 + e$$

Persamaan model regresi dapat disajikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,833 menunjukkan jika semua variabel independen yaitu lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja bernilai 0 (nol), maka nilai dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 7,833.
- Nilai koefisien lingkungan kerja (X_1) 0,209 memiliki arti bila lingkungan kerja bertambah 1 kali, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,209 dengan syarat semangat kerja dan disiplin kerja bernilai konstan.

c. Nilai koefisien semangat kerja (X_2) sebesar 0,036 memiliki arti bila nilai semangat kerja bertambah 1 kali maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,036 dengan syarat lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai konstan.

d. Nilai koefisien disiplin kerja (X_3) adalah sebesar 0,65 memiliki arti bila nilai disiplin kerja bertambah 1 kali maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,65 dengan syarat lingkungan kerja dan semangat kerja bernilai konstan.

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.678	.655	3.539	2.046

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,678. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan variasi kinerja karyawan sebesar 67,8% sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lainnya.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Tabel 7 Uji Parsial (t-test)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.833	6.715		1.166	.250		
Lingkungan Kerja	.209	.129	.202	1.624	.112	.495	2.019
Semangat Kerja	.036	.040	.086	.896	.376	.838	1.193
Disiplin Kerja	.650	.132	.629	4.940	.000	.474	2.110

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat dijelaskan pengaruh variabel independen secara parsial didapatkan hasil yaitu Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,112, nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,112 > 0,05$ maka H1 ditolak dan H0 diterima. Jadi dapat disimpulkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel semangat kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,376, nilai ini lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,376 > 0,05$ maka H2 ditolak dan H0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima dan H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji - F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja (X1), semangat kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) memengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara simultan menggunakan F-Test.

Tabel 8 Hasil Uji F Test

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1105.452	3	368.484	29.421	.000 ^b
Residual	526.026	42	12.524		
Total	1631.478	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil uji F-test yang disajikan dalam tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa variabel independen secara simultan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$, oleh karena itu H4 diterima dan H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, pengaruh masing –masing variabel independen terhadap variabel–variabel dependennya yaitu, variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *Food and Bevergae Production* Alila Seminyak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,25, dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H₁ yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Putra (2013) dan Sofyan (2013) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan *Food and Beverage Production* Alila Seminyak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,112, dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H₂ yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Hendri (2014) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan *Food and Beverage Production* Alila Seminyak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan demikian

penelitian ini menerima hipotesis H₃ yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Abidin (2013) dan Kristiyanti & Rahmasari (2013) yang menyatakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Food and Beverage Production* Alila Seminyak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari $\alpha = 0,05$

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dengan nilai sebesar 0,209 dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan *Food and Beverage Production* Alila Seminyak, yang paling berpengaruh dari lingkungan kerja adalah kebersihan di tempat kerja, penerangan yang cukup serta penataan cahaya yang baik.

2. Secara parsial semangat kerja berpengaruh dengan nilai sebesar 0,036 dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *Food and Bevergae Production* Alila Seminyak. Yang paling berpengaruh dari semangat kerja adalah karyawan selalu memperhatikan kehadiran, komunikasi yang baik dengan atasan, serta kerja sama yang baik dengan teman kerja.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh dengan nilai sebesar 0.650 dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Food and Bevergae Production* Alila Seminyak, yang paling berpengaruh dari disiplin adalah karyawan memperhatikan absensi kehadiran, karyawan mengenakan seragam sesuai yang ditentukan, dan karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja.
4. Variabel paling dominan berpengaruh adalah variabel disiplin sebesar 62.9%
5. Secara simultan lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja Karyawan Alila Seminyak, karena lingkungan kerja, semangat kerja, dan disiplin secara bersama-sama memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari $\alpha = 0,05$

SARAN

Saran dari penelitian ini adalah

1. Sebaiknya Alila Seminyak perlu lebih memperhatikan lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada tamu.
2. Disiplin Karyawan Alila seminyak sudah baik, dan diharapkan untuk tetap dipertahankan agar tidak menurunkan kinerja karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan juga dapat menambah jumlah variabel sumber daya manusia yang lain, guna memberikan informasi mengenai kinerja karyawan dalam suatu instansi dan membantu instansi dalam pengambilan keputusan.

4. Penelitian ini hanya terbatas dengan menggunakan satu jenis instansi sehingga disarankan untuk peneliti selanjutnya dengan tema yang sama dapat memperbanyak jumlah instansi sebagai perbandingan sehingga memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, F. Z. (2013). Pengaruh Disiplin Terhadap Karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. *Universitas Winaya Mukti*, 102-107.
- Anwar, H. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda. *Universitas Mulawarman*, 42-43.
- Asmono, O. F. (2015). Kinerja Karyawan Bagian Produksi Ditinjau Dari Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 6-8.
- Asnawi, S. (2012). Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Universitas Gajah Mada*, 21-27.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP-UNDIP, 59-61.
- Griffin, R. W. (2014). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 44-49.
- Helmi, A. F. (2012). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2 Edisi Khusus ulang tahun XXXII*, 11-17.
- Hendri, E. (2014). Pengaruh Semangat Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 23-24.
- Jonianti, K. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Yayasan Taman Mahatma Gandhi Jimbaran. *STIMI Handayani*, 57
- Kristiyanti, M., & Rahmasari, L. (2013). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas AKI*, 37-40.
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Naraya Telematika Malang. *Universitas Brawijaya*, 7-8.
- Rani, I., & Mayasari, M. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai

- Variabel Moderasi. *Politeknik Negeri Batam*, 49-50.
- Reid, R., & Bojanic, D. (2014). *Hospitality marketing management*. Canada: John Wiley & Sons, Inc., 97-102.
- Riyadi, S. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Universitas 17 Agustus 1945*, 85-89.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 18-23.
- Suastini, K. Y. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Immortal Cosmedika Indonesia. *STIMI Handayani*, 67-75.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 42-49.
- Sumadhi, M. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar. *STIMI Handayani*. 59-74
- Tussa'diyah, N. (2016). Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karangasem. *STIMI Handayani*. 48-49.