

Analisis Faktor Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel AONE Jakarta

Hari Iskandar

Universitas Bunda Mulia, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Article history:

Received 14 May 2024

Received in revised form 22

May 2024

Accepted 28 May 2024

Available online 25 August

2024

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan; Hotel;

Lingkungan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh yang terjadi dari variabel faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel AONE. Didapati latar belakang permasalahan berdasarkan observasi ditemukan lingkungan kerja yang kurang memadai di Hotel dan kepemimpinan yang otoriter. Perlunya dalam bekerja karyawan mengetahui undang-undang ketenaga kerjaan dan relevansi dengan situasi atau kondisi di Hotel AONE. Metode penelitian yang digunakan penulis yakni metode kuantitatif dengan regresi linear berganda. Tercakup dalam uji autokorelasi, uji koefisien determinasi, uji T, uji F, dan uji multikolinearitas untuk uji hipotesis. Jumlah sampel sebanyak 50 orang staff karyawan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian didapatkan bahwa faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melewati hasil uji hipotesis dan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan oleh peneliti. Uji hipotesis menggambarkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang merepresentasikan bahwa pengaruh signifikan variabel (X) terhadap variabel (Y). sebagai Saran yang merupakan objek penelitian penulis yaitu perlu dikonsentrasi lebih lanjut mengingat hal ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Standar SOP yang ada masih lengah dalam menjalankannya diharapkan dapat menjadi konsentrasi bagi Hotel.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work environment and leadership factors on employee performance at Hotel AONE. The background to the problem was found based on observations that found an inadequate work environment in the hotel and authoritarian leadership. When working, employees need to know labor laws and their relevance to the situation or conditions at AONE Hotels. The research method used by the author is a quantitative method with multiple linear regression. Includes autocorrelation test, coefficient of determination test, T test, F test, and multicollinearity test for hypothesis testing. The total sample was 50 staff employees using saturated sampling techniques. The research results showed that work environment and leadership factors had an influence on employee performance by passing the results of hypothesis tests and the results of classical assumption tests carried out by researchers. Hypothesis testing shows that H_0 is rejected and H_a is accepted, which represents the significant influence of variable (X) on variable (Y). As a suggestion, which is the object of the author's research, it needs to be concentrated further considering that this has an influence on employee performance. It is hoped that existing SOP standards that are still careless in implementing them can become a concentration for hotels.

Keywords: Leadership Style; Hotel; Work environment

Pendahuluan

Industri perhotelan merupakan sektor yang sangat dinamis dan kompetitif, di mana pelayanan yang berkualitas tinggi menjadi kunci untuk mempertahankan dan menarik pelanggan. Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam menciptakan pengalaman positif bagi tamu. Dalam konteks ini,

lingkungan kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan yang efektif menjadi faktor-faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tantangan yang dihadapi industri perhotelan saat ini kebanyakan dari Tingkat Turnover yang Tinggi karena Faktor-faktor seperti kondisi kerja yang menantang, jam kerja yang tidak teratur, dan beban kerja yang berat sering kali menyebabkan karyawan merasa tidak puas dan akhirnya meninggalkan pekerjaannya (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2012). Selain itu, Karyawan hotel seringkali bekerja di bawah tekanan tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik dalam situasi yang terkadang penuh tekanan dan serba cepat (Robbins & Judge, 2019). di beberapa hotel terdapat Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan gaya kepemimpinan yang kurang mendukung dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja mereka (Dessler, 2020). Menurut Anastasya (2021) menuliskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu juga dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi perkembangan karyawan pada suatu organisasi atau Perusahaan, aspek yang perlu diperhatikan lainnya adalah dalam lingkungan kerja tidak hanya dari lingkungan fisik saja namun lingkungan mental dan lingkungan sosial.

Lingkungan kerja yang cukup berpengaruh di hotel yaitu suara bising yang dihasilkan oleh dari kontraktor pekerja yang menggunakan alat berat di sekitar area parkir dan hanya berjarak 20 meter dari lobby hotel dan kamar hotel, hal ini menimbulkan suara bising karena hotel tidak memiliki peredam suara. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja pasal 1 menjelaskan bahwa Kebisingan adalah semua suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi dan/atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran. Pasal tersebut menjelaskan bahwa suara bising yang ditimbulkan dari alat kerja yang menyebabkan gangguan pendengaran juga berimbas pada ketidaktenangan dalam melakukan aktivitas dan ketidakfokusan dalam menjalankan aktifitas di hotel AONE.

Selain SDM, kompetensi suatu manajemen untuk memotivasi karyawan dalam memperlihatkan kinerja yang optimal dan tepat sudah menjadi hal penting dalam suatu perusahaan. Menurut Sari (2021) kinerja adalah hasil kerja secara efektif dan efisien serta menggunakan kemampuan yang dimiliki diharapkan mencapai visi dan misi dalam organisasi, serta pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Hal ini bertujuan yang sudah direncanakan suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai, sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Anastasya (2021) bahwa kinerja karyawan merupakan potensi penting suatu sumber daya manusia yang harus dijaga dengan cara memenuhi hak-hak karyawan itu sendiri. Dibalik keunikan pada Hotel AONE, pada lingkungan kerja Hotel AONE memiliki beberapa kekurangan pada aspek lingkungan kerja untuk menunjang kerja karyawan. Serangkaian permasalahan pada lingkungan kerja ditemukan mulai dari kondisi penerangan ruangan yang kurang sampai dengan fasilitas loker kurang memadai untuk karyawan.

Pada loker karyawan baik wanita maupun pria tidak tersedia sabun pencuci tangan dan tisu pada loker, serta tidak terdapat shower pada toilet loker karyawan. Hal ini yang menjadikan tolak ukur pada lingkungan kerja Hotel AONE kurang memadai dalam kebersihan lingkungan kerja, selain itu juga penerangan di ruangan koridor menuju back office menggunakan lampu berwarna kuning atau bohlam yang seperti diketahui kurang terang untuk penerangan. Oleh karena itu penerangan pada lingkungan kerja penting dilakukan Upaya meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. suara bising yang ditimbulkan pada pembangunan yang dilakukan oleh kontraktor dalam perencanaan membangun Ballroom juga mengganggu aktivitas karyawan dalam fokus bekerja terutama kenyamanan tamu menginap di Hotel AONE.

Hotel AONE sendiri tidak memiliki kedap suara baik itu pada konstruksi bangunan maupun kamar tamu yang keseluruhan tidak memiliki kedap suara. Hal ini menimbulkan suara bising yang sangat nyaring terdengar oleh tamu dan karyawan yang bekerja melakukan aktivitasnya. Kepemimpinan merupakan variabel kedua dalam penelitian ini, penulis menetapkan kepemimpinan sebagai pengaruh penting dalam operasional Hotel AONE. Mengingat atasan di Hotel AONE bersikap mencari aman untuk kepentingan pribadi dengan tidak berempati dengan karyawan lain apabila terjadi suatu permasalahan.

Kepemimpinan menurut Zulkifli (2022) merupakan proses dimana pemimpin dapat menjadi pengaruh dan memberi teladan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin dapat dipelajari secara alami yaitu dengan benar-benar "bekerja" dalam praktek, seperti berlatih melalui pelatihan dengan praktisi, pengrajin, dan seniman yang berkualitas. Dalam hal ini tentu akan meningkatkan kemampuan seseorang dalam memimpin suatu divisi yang tentu berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

Menurut Julianto (2021) Kepemimpinan dalam organisasi yang baik akan dapat mengkoordinasi

dan mensinergikan sumber daya yang ada di dalam organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang jitu juga mampu menggali dan mengembangkan potensi yang di miliki tiap individu lainnya. Oleh karena menurut penjelasan mengenai pengertian kepemimpinan dalam organisasi maka pemimpin yang baik tidak hanya dilihat dari seberapa banyak orang yang mengikutinya. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik maka dia akan mampu menciptakan pemimpin selanjutnya. Proses kepemimpinan merupakan proses untuk mengasah berbagai keahlian sebagai seorang pemimpin. Pada suatu organisasi tentunya keahlian seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan kendala yang dihadapi maka penelitian ini perlu dilakukan didalam faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan di hotel AONE. Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan informasi terkait faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di hotel AONE.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam sebuah perusahaan dimana karyawan memiliki peran penting dalam menjalankan Visi dan Misi perusahaan, jikalau tidak adanya karyawan maka aktifitas perusahaan tidak dapat beroperasi menurut Gustiana (2020). Perusahaan sangat memerlukan karyawan sebagai tiang kokoh perusahaan dalam operasional maupun tidak secara operasional. Adapun menurut Dessler. G (2019) menuliskan bahwa karyawan merupakan individual yang terikat kontrak atau perjanjian kerja pada suatu perusahaan dengan upah atau gaji. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa karyawan selain penting bagi perusahaan juga memiliki hak-hak tertentu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan merupakan asset penting bagi suatu perusahaan atau start up dalam operasional, tentu dalam mempertahankan karyawan juga tidak mudah dan harus mengontrol agar sejalan dengan perencanaan perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Noe dalam (Mangasa, 2018) mengemukakan kinerja karyawan didefinisikan sebagai perbandingan hasil yang telah dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau lazimnya per jam. Kinerja karyawan menjadi suatu tolak ukur tingkat pencapaian atau hasil kerja karyawan dari target yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam jenjang waktu yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja baik maupun kualitas maupun kuantitas selain waktu yang harus ditepati untuk melaksanakan tanggung jawab, karyawan mendapatkan penilaian dari aspek lain dengan cara bersikap dan sebagaimana memperlakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dengan penuh rasa tanggung jawab.

Adapun indikator kinerja karyawan yang terkandung pada variabel kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Supandi, 2020) mengenai kinerja karyawan terbentuk atas indikator pembentuk pada masing-masing. Berikut merupakan tabel variabel kinerja karyawan dimensi dan indikatornya sebagai berikut:

Tabel 1.
Indikator dan dimensi Kinerja karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan	1. Kuantitas kerja	Lebih rajin
		Lebih banyak
		Lebih cepat
	2. Kualitas Kerja	Ketrampilan
		Ketelitian
		Ketepatan
	3. Sikap	Sikap pada pekerjaan
		Sikap pada perusahaan
		Sikap pada sesama pekerja
	4. Keandalan	Inisiatif
		Intrusif
		Kerajinan

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dalam (Lontoh, 2022) lingkungan yang merujuk pada suatu Lembaga atau kekuatan kerja bertepatan diluar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja dapat meningkatkan efektivitas dalam kinerja karyawan dan terbagi atas dua bagian lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua kondisi lingkungan kerja ini memiliki sinergisitas yang sama-sama kuat sehingga baik perusahaan maupun pimpinan suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Lingkungan kerja memiliki dimensi yang terkandung di dalamnya, menurut Sedarmayanti dalam (Sumarsono, 2018) mengemukakan bahwa terdapat lima aspek dimensi dan indikator dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Sirkulasi udara di tempat kerja
Udara dalam ruangan tentu harus terjaga dengan baik, oleh karenanya oksigen dalam ruangan tetap terjadi sirkulasi pertukaran dengan baik. Harapan untuk menghilangkan bau tidak sedap yang terkontaminasi oleh gas dengan mengupayakan menaruh tanaman hijau pada suatu ruangan bertujuan agar oksigen dalam ruangan seperti baharu Kembali. Adapun ventilasi udara dalam ruangan disediakan agar pertukaran sirkulasi udara dapat berjalan dengan baik di tempat kerja.
2. Penerangan Di Tempat Kerja
Cahaya dalam ruangan amat diperlukan pada tempat kerja untuk menunjang pekerjaan. Cahaya yang kurang dalam penerangan suatu ruangan atau tempat kerja dapat menimbulkan masalah atau kecelakaan kerja bagi karyawan. Pandangan kurang jelas karena pencahayaan yang kurang berdampak pada penglihatan karyawan saat bekerja mengakibatkan keselamatan dan kecelakaan kerja di tempat kerja, dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan pencahayaan tidak terlalu terang dan juga tidak terlalu redup.
3. Keamanan di tempat kerja
Lingkungan kerja tidak luput dari keamanan kerja, karena rasa aman dalam bekerja perlu diwujudkan bertujuan agar karyawan nyaman dan terjaga dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Dapat dilakukan dengan cara memasang CCTV pada area ruangan serta pengawasan perusahaan atau lingkungan kerja oleh petugas keamanan perusahaan.
4. Bau Tidak Sedap Di Tempat Kerja
Adapun bau-bauan tak sedap yang berpotensi memecah fokus kerja pada karyawan dalam bekerja, oleh karena itu perusahaan dapat memfasilitasi dengan pemakaian "*air condition*" atau AC pada ruang kerja guna menghilangkan bau tak sedap dalam ruangan.
5. Kebisingan Di Tempat Kerja
Kebisingan merupakan salah satu polusi yang tidak mengenyakan telinga, karena bunyi yang dihasilkan dapat mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan saat bekerja baik itu bunyi durasi yang cukup lama maupun singkat. Mengakibatkan gagal dalam komunikasi karena terhambatnya pendengaran serta karyawan tidak dapat tenang dalam bekerja disebabkan suara bising bahkan disampaikan dalam penelitian kebisingan yang fatal dapat menyebabkan kematian.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dideskripsikan menurut Astuti (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak dapat sepenuhnya diukur dari talenta dan pengalamannya saja, namun memiliki perencanaan yang matang, melatih karyawan lain menjadi seperti dirinya yaitu seorang pemimpin. Hal ini dilakukan melalui perencanaan, penyelidikan, inovasi, analisis, supervisi, dan peningkatan secara literatur maupun informatika untuk menciptakan karakter pemimpin yang berkualitas, sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan atau tugas dengan tepat dan presisi.

Pada aspek kepemimpinan di atas, disimpulkan situasi untuk kepemimpinan merupakan kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi, serta memberi dampak perilaku terhadap seseorang untuk terpengaruh untuk mencapai suatu tujuan bersama. Berikut adalah dimensi dan indikator menurut Adiwaty (2020) mengemukakan beberapa aspek pemimpin, sebagai berikut:

1. Pemikir Sistem
pemikir sistem merupakan keahlian menganalisa suatu kejadian dan data-data terpenting untuk mengamati secara menyeluruh titik atau akar kasus atau persoalan yang terjadi. Karena pemikir sistem ini dapat memperkirakan faktor internal maupun eksternal yang berujung pada rugi atau untuk pada perusahaan.
2. Koordinasi polikronik
Seorang pemimpin diupayakan dapat melakukan banyak hal dalam suatu waktu yang bersamaan. Seorang pemimpin mampu bekerjasama dengan banyak pihak dan kerap kali dihadapkan pada kondisi yang tidak sewajarnya dan masalah tidak lumrah. Pemimpin diharuskan memiliki keterampilan fokus pada aspek meluas sekaligus juga perinciannya.
3. Kreator

Seorang pemimpin dituntut untuk kreatif dan mampu memotivasi serta mengapresiasi kreativitas karyawannya. Seorang pemimpin harus terbuka berbagai macam pandangan dan dapat menemukan hal-hal baru.

4. Pelayan dan Pengurus

Seorang pemimpin diupayakan dapat melayani orang lain antara lain karyawan, tamu, dan departemen yang harus menjadi prioritas utama. Dalam melayani, menekankan pelayanan yang dapat meningkatkan kepada orang lain dengan pendekatan secara holistic terhadap pekerjaan.

5. Agen Perubahan

Seorang pemimpin dituntut untuk menjadi kunci suatu perubahan dengan inovasi maupun penerapan manajemen yang tepat sasaran yang bertujuan dapat membuat perubahan. Pada dasarnya dalam perubahan ini fungsi dari pemimpin sangat berarti karena dapat memberikan dampak yang besar kedepannya.

6. Instruktur dan Pelatih

Seorang pemimpin diupayakan dapat menumbuhkan rasa semangat dan motivasi serta membantu karyawan belajar hal baru untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam suatu bidang.

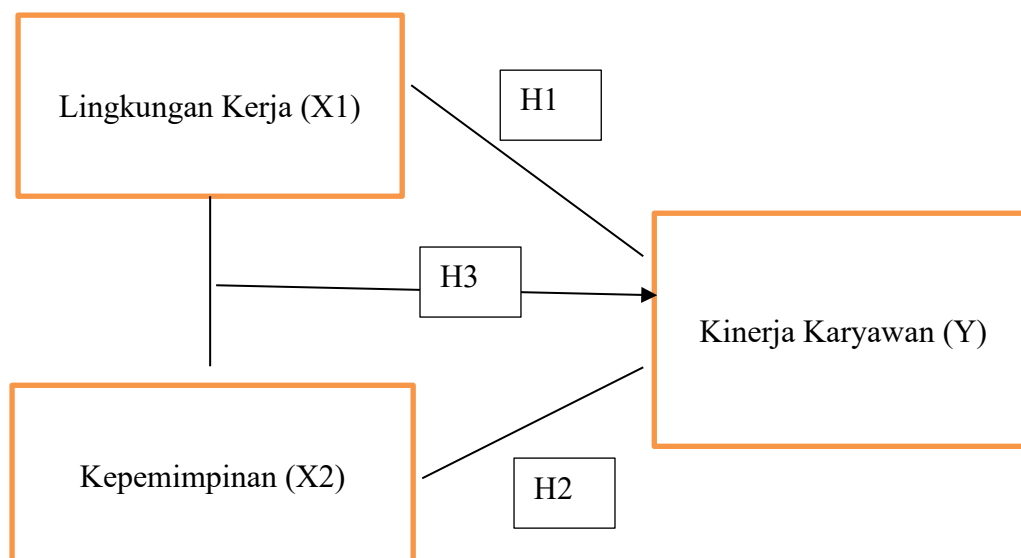
7. Visioner

Seorang pemimpin memiliki pandangan yang jauh kedepan untuk organisasi ataupun perusahaan dalam suatu tujuan. Pemimpin juga mampu mengkombinasi visi intrinsik dan ekstrinsik dengan mengikuti komunikasi bersama dengan karyawan. Dapat mengopinionkan visi pribadi sebagai visi bersama dan mempertahankan visi sebagai proses berkelanjutan untuk perusahaan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengambilan data melalui kuesioner. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel jenuh sebagai acuan mengelolah data kusioner. Teknik Sampling Jenuh menurut Sugiyono (2019) menyatakan seluruh anggota populasi dijadikan sampel untuk penelitian. Hal ini sering digunakan untuk penelitian yang jumlah sampelnya kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, seluruh karyawan staff Hotel AONE berjumlah 50 orang dijadikan sebagai subjek penelitian.

Berikut adalah model kerangka pemikiran



Gambar 1: Model kerangka pemikiran Sumber : Olahan Peneliti

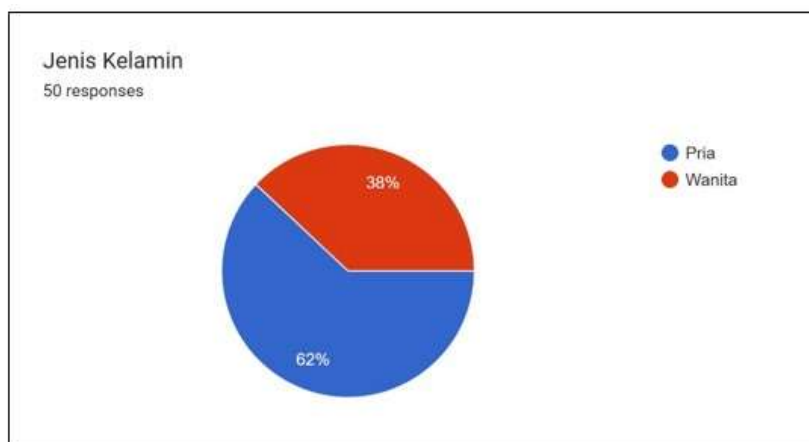
Berdasarkan model kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Ho1: Tidak Terdapat Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Ha1: Terdapat Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Ho2: Tidak Terdapat pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
Ha2: Terdapat Pengaruh variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Ho3: Tidak Terdapat Pengaruh Variabel Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
Ha3: Terdapat Pengaruh Variabel Lingkungan kerja dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dan Pembahasan

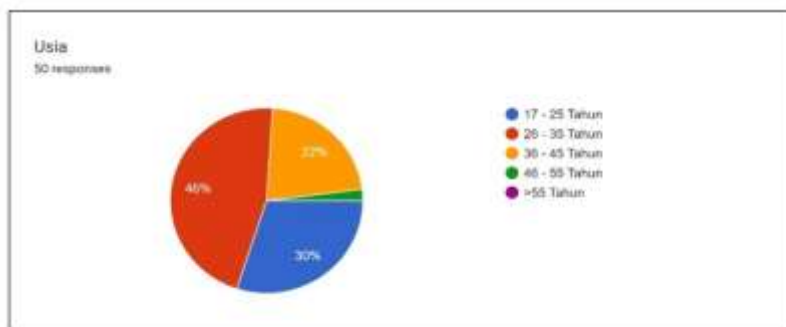
Profil Responden

Kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan Hotel AONE yang karyawan tersebut ditargetkan dengan kedudukan sebagai staff di hotel. Karyawan sejumlah 50 orang dan menggunakan sampling jenuh. Dengan terkumpul responden ini, dapat dipahami data karakteristik responden dari para responden ini yang karakteristik responden ini telah dibuat melalui syarat pengisian kuisisioner. Sehingga penulis dapat mengetahui karakteristik responden serta tidak sembarang orang/responden yang diperoleh.



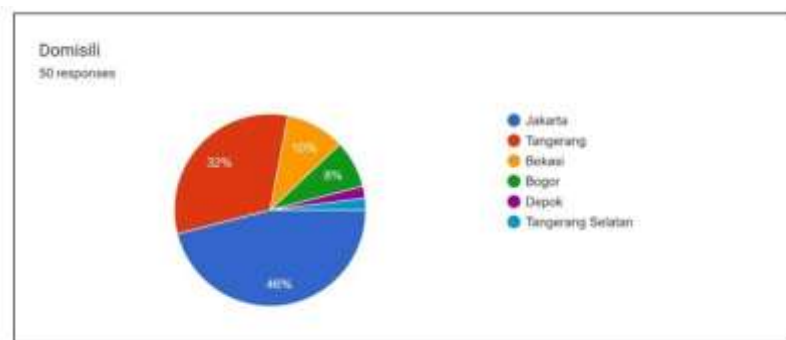
Gambar 2: Diagram Jenis kelamin
Sumber : Olahan Peneliti

Kesimpulan pada diagram di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden jenis kelamin didominasi oleh pria lebih banyak bekerja di Hotel AONE dibanding Wanita. Dengan presentase pria yaitu 62% bekerja di Hotel AONE, sedangkan untuk Wanita memperoleh presentase 38% bekerja di Hotel AONE, terjadi selisih perbandingan yaitu 24%.



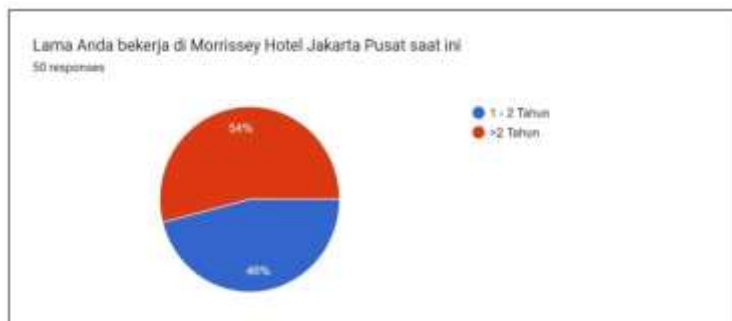
Gambar 3: Diagram Karakteristik Responden Usia
 Sumber : Olahan Peneliti

Kesimpulan Diagram di atas menunjukkan karakteristik responden dengan data usia yang diperoleh oleh penulis. Usia 55 Tahun ke atas tidak didapati alias 0% mengingat usia tersebut sudah terbilang cukup lama dalam hidup sehingga bagi sebagian besar karyawan tidak bekerja lagi pada usia 50 Tahun ke atas. Pada kesimpulannya karakteristik responden usia didominasi oleh usia 26 – 35 Tahun yang saat ini bekerja di Hotel AONE sebagai staff. Akumulasi data dari usia karyawan 17 – 25 Tahun sebanyak 15 karyawan, 26 – 35 Tahun sebanyak 23 karyawan, 36 – 45 Tahun sebanyak 11 karyawan, 46 – 55 Tahun sebanyak 1 karyawan.



Gambar 4: Diagram Karakteristik Responden Domisili
 Sumber : Olahan Peneliti

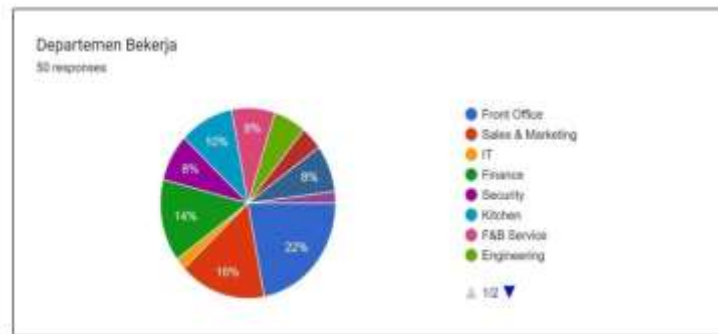
Kesimpulan pada diagram di atas merupakan karakteristik responden domisili yang diperoleh dari responden. Jakarta memperoleh presentase 46% staff karyawan yang berdomisili Jakarta Bogor memperoleh akumulasi data sebanyak 4 staff karyawan, kemudian Depok dan Tangerang Selatan masing-masing 1 staff karyawan.



Gambar 5: Diagram Karakteristik Responden Lama Bekerja
 Sumber : Olahan Peneliti

Kesimpulan pada diagram di atas menunjukkan data karakteristik responden lama bekerja di Hotel AONE. Sebanyak 54% data staff yang bekerja lebih dari 2 Tahun dan 46% staff karyawan yang bekerja 1 –

2 Tahun. Dengan akumulasi data lebih dari 2 tahun bekerja adalah 27 staff dan 1 – 2 Tahun bekerja 23 staff karyawan.



Gambar 6: Diagram Karakteristik Departemen Bekerja
Sumber : Olahan Peneliti

Kesimpulan pada diagram di atas menunjukkan presentase masing-masing departemen yang ada di Hotel AONE. Front Office memperoleh presentase sebesar 22% dengan akumulasi data 11 staff karyawan dan Custom Service merupakan bagian dari F&B Service dengan presentase 2% dengan akumulasi data 1 staff karyawan.

Tabel 2.

Tabel Jabatan Staff Hotel AONE

Jabatan	Departemen	Jumlah	Keterangan
Front Office Manager	Front Office	1	Staff
Duty Manager	Front Office	2	Staff
Front Desk Agent	Front Office	5	Staff
Bellman/Belldriver	Front Office	2	Staff
Recreation/Pool Attendant	Front Office	1	Staff
Housekeeping Supervisor	Housekeeping	2	Staff
Room Attendant	Housekeeping	2	Staff
Uniform	Housekeeping	1	Staff
Finance Controller	Finance	1	Staff
Purchasing Supervisor	Finance	1	Staff
Purchasing Staff	Finance	1	Staff
Accounting Supervisor	Finance	1	Staff
Income Audit	Finance	1	Staff
Receiving Staff	Finance	1	Staff
Store Supervisor	Finance	1	Staff
IT Manager	IT	1	Staff
F&B Captain	F&B Service	1	Staff
Waitress	F&B Service	1	Staff
Director Of Sales	Sales & Marketing	1	Staff
Sales Manager	Sales & Marketing	5	Staff
Sales Admin	Sales & Marketing	1	Staff
Training Manager	Human Resource	1	Staff
HR Supervisor	Human Resource	1	Staff
HR Administrator	Human Resource	1	Staff
Sous Chef	Kitchen	1	Staff
Chef De Partie	Kitchen	1	Staff
Demi Chef	Kitchen	2	Staff
Chief Engineering	Engineering	1	Staff
Duty Engineering	Engineering	1	Staff
Shift Leader	Engineering	1	Staff
Engineering Administrator	Engineering	1	Staff
Engineering Technician	Engineering	2	Staff
Chief Security	Security	1	Staff
Security Supervisor	Security	2	Staff
Security Admin	Security	1	Staff
Total	-	50	-

Uji Normalitas

Pada uji normalitas, penulis telah melakukan uji normalitas kepada variabel X dan Y, dengan tujuan untuk mengetahui apakah penyebaran data variabel sudah sesuai prosedural secara normal. Dalam pengujian normalitas ini menggunakan kolmogrov-smirnov tes. Berikut ini data yang dihasilkan dari uji normalitas sebagai berikut:

Unstandardized Residual

N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58088308
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.105
	Positive	.057
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Test distribution is Normal.
 Calculated from data.
 Lilliefors Significance Correction.
 This is a lower bound of the true significance.

Gambar 7 : Hasil Uji Normalitas SPSS
 Sumber : Olahan peneliti

Kesimpulan tabel Kolmogorov – Smirnov Test seperti diatas merupakan hasil tes pada variabel yang diteliti oleh penulis. Dari tabel ini dapat dilihat bahwa variabel mempunyai nilai probabilitas signifikan sebesar 2.00 hal ini menunjukkan nilai probabilitas signifikansi pada variabel diteliti yaitu 2.00 > 0.05 sehingga dapat dilanjutkan pada uji data regresi data telah di uji telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas terhadap variabel dengan tujuan untuk menganalisa uji multikolinearitas pada variabel dengan melihat data VIF. Berikut hasil dari uji multikolinearitas pada variabel (X) dengan populasi 50 orang sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.319	4.796		3.611	.001		
	Lingkungan Kerja	.384	.166	.351	2.195	.033	.451	2.219
	Kepemimpinan	.228	.097	.375	2.347	.023	.451	2.219

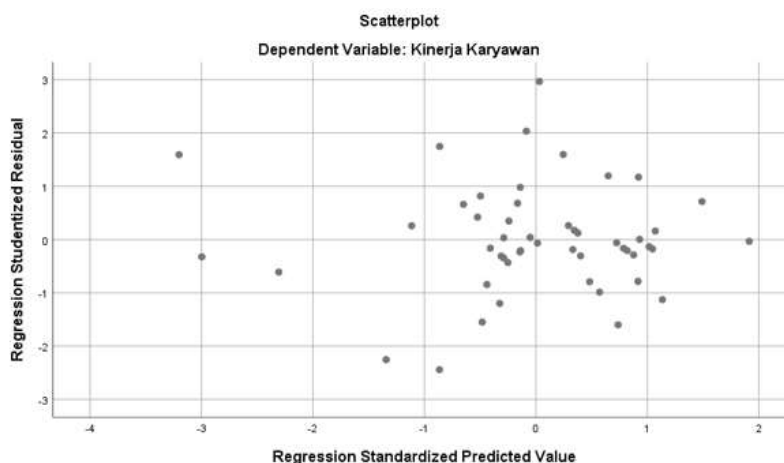
Coefficients^a
 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 8 : Hasil Uji Multikolinearitas
 Sumber : Olahan Peneliti

Kesimpulan pada tabel uji multikolineritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* (Variance Inflation Factor) VIF sebesar 2,219 yang menyatakan bahwa pada uji multikolineritas tidak terjadi antara variabel bebas. Karena jika nilai *tolerance* VIF melebihi 0,8 dinyatakan memiliki korelasi antar variabel bebas yaitu

Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan. Hasil yang diperoleh ini sudah cukup baik dengan VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 9 : Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Olahan Peneliti

Kesimpulan gambar diatas merupakan hasil grafik scatterplot dalam uji heteroskedastisitas, terlihat pada grafik scatterplot di atas tidak adanya pola yang jelas pada grafik scatterplot di atas. Diikuti dengan titik-titik menyebar di atas dan bawah pada angka 0 pada sumbu Y, alhasil membawa pada kesimpulan membuktikan bahwa data tidak terdeteksi dan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532.967	2	266.483	19.934	.000 ^b
	Residual	628.313	47	13.368		
	Total	1161.280	49			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Gambar 10 : Hasil Uji F
Sumber : olahan Peneliti

Kesimpulan pada tabel di atas menunjukkan bahwa uji F yang dilakukan peneliti memperoleh hasil F-hitung sebesar 19,934 dengan nilai signifikannya 0,00 yang artinya variabel independen atau variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan masing-masing berpengaruh simultan terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan. Pada F-tabel diketahui sebesar 3,19 < 19,934 Signifikannya adalah F < 0,05 atau 0,00 < 0,05 menyatakan H⁰ ditolak dan H¹ diterima.

Uji T

Pada uji T ini, adapun rumus t table yang menjadi tolak ukur dalam perhitungan sebagai berikut: $Df = n - k = 50 - 3 = 47$ dengan nilai signifikansi sebesar 5% angka tersebut diperoleh dari tingkat kepercayaan sebesar 95% yaitu $\alpha = 0.05$ sehingga mendapatkan t-tabel. Berikut ini hasil uji T yang telah diperoleh:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.318	4.796		3.611	.001		
	Lingkungan Kerja	.364	1.66	.351	2.195	.033	.451	2.219
	Kepemimpinan	.228	.097	.375	2.347	.023	.451	2.219

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 11: Hasil Uji T
Sumber: Olahan peneliti

Kesimpulan pada t-tabel di atas didapati t-hitung dari Lingkungan Kerja dengan t-hitung 2,195 dan Kepemimpinan 2,347. Sedangkan pada t-tabel 1,68 pada distribusi t-tabel menyatakan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel. Hipotesisnya dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan pengujian hipotesis dua arah, maka variabel Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.677 ^a	.459	.436	3.65628	2.117

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 12: Hasil Uji Autokorelasi
Sumber : Olahan Peneliti

Kesimpulan pada hasil uji autokorelasi menggunakan teori Durbin Watson yang signifikasinya adalah 5% dengan jumlah sampel yaitu 50. Diketahui berdasarkan table distribusi Durbin Watson dL 1,4625 dan nilai dU 1,6283 dan nilai d pada table di atas adalah 2,117. Dengan demikian nilai $d > dU$ sebagai $2,117 > 1,6283$ dinyatakan tidak terdapat autokorelasi positif, dan $(4 - d) > dU$ sebagai $1,883 > 1,6283$ maka dinyatakan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Koefisien Deteterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.436	3.65628

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi
Sumber : Olahan Peneliti

Kesimpulan pada tabel R square di atas menunjukkan hasil dari uji koefisien determinasi dengan perolehan data sebesar 0.459 (45,9%) yang artinya variabel (X) terhadap variabel (Y) itu berpengaruh dan cukup baik karena nilai R Square 0 – 1 yang artinya 0.436 mendekati angka 1 atau 1.00.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan penulis dari penelitian Analisis Faktor Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel AONE yang memperoleh kesimpulan berupa :

1. Berdasarkan hasil Analisis pada Uji Multikolinearitas didapati nilai VIF < 10 menyatakan bahwa variabel (X) memiliki pengaruh terhadap variabel (Y) artinya pada uji ini tidak terjadi adanya multikolinearitas pada data tersebut. Uji Heteroskedastisitas menunjukkan plot yang tidak beraturan pada titik diagonal sumbu Y dengan sumbu X menyatakan bahwa tidak terdeteksi terjadinya heteroskedastisitas. Berdasarkan Uji Autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terjadinya Autokorelasi yang menandakan variabel (X) terhadap (Y) memiliki pengaruh dengan nilai $d = 2,117$ lebih besar dari nilai d_U dan d_L
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, uji T, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi telah didapaknya hasil yang didapati masing masing hasil terhadap uji terjadinya pengaruh antara variabel independen dengan dependen yaitu Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki hipotesis yaitu H^0 ditolak dan H^a diterima menandakan hipotesis pengaruh signifikan positif.

Saran yang akan diberikan penulis kepada Hotel AONE sebagai berikut:

1. Hotel AONE perlu melakukan evaluasi mendalam mengenai variabel terkait yaitu Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan bertujuan mendapatkan apresiasi maupun empati sebagai bentuk terimakasih hotel atas dedikasi karyawan yang bekerja.
2. Dalam hal SOP kerja, Hotel AONE masih longgar dalam menjalankan dengan baik dan akurat. Perlu adanya pembiasaan untuk terbiasa melakukan segala pekerjaan di bidang tertentu sesuai SOP yang berlaku dan ditetapkan di Hotel AONE. Perlu adanya pemimpin yang menjadi wadah bagi para karyawannya dan memiliki kemampuan yang mengajarkan dengan efektif dan terukur.

Daftar Rujukan

- Ainnisyia, R.N. and Susilowati, I.H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan.
- Anata, D. (2021). Pelaksanaan Akuntansi Pertanggung Jawaban Sebagai Evaluasi Kinerja Karyawan Di PT.Musim Mas Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Kohesi*.
- Bagus, J., Tommy, Y. and A, C. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Profesional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(676-691).
- Fatimah, S. (2018). Menurunkan Prokrastinasi Akademik Melalui Penerapan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. 2 (No.1), pp.31-40.
- Ghorbanian, A., Taherdoost, H. and Arshadi Bostanabad, M (2020). The Impact of Motivation on Job Performance in the Hotel Industry. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 8(103-112).
- Handayani, R. and Fauzi, A. (2021). The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in the Hotel Industry. *Journal of Management and Strategy*, 12(1), pp.54-64.
- Kusdiyanto, K. and Nur, M. (2021). The Influence of leadership, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in the Hotel Industry. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 9(1), pp.20-31.
- Mangasa, P. (2018). Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), pp.52-60.
- Nasional, J. (2023). *JDIH Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia*. [online] Available at:

<https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1546-Peraturan%20Menteri.html>.

- Padilah, T.N. and Adam, R.I. (2019). Analisa Regresi Linear Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. *Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), pp.117–128.
- parashakti, D. and Setiawan, I. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 1(69-82), pp.1–12.
- Prasmono Putri Shabrina, A and Ahdika, A. (2023). Analisis Regresi Berganda Pada Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Fisik Preservasi Jalan Dan Jemabatan Di Provinsi Sumatera Selatan. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, 1(1).
- Rofilliana, L. and Rofihuddin, M. (2021). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Jurnal of Management and Digital*
- Setyorini, D. and A (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja*.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Tjilen Phuk, A and Oja, H. (2019). Implementasi Fungsi-Fungsi Kepemimpinan Kepala Distrik. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 10(2), pp.84–99.
- Zulkifli (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.