

Work Environment, Work Practices

by Herlinda Maya

Submission date: 18-Jan-2024 03:49PM (UTC+0700)

Submission ID: 2272958626

File name: 9_article.pdf (749.22K)

Word count: 4343

Character count: 27021

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 21 (2023): January

DOI: 10.21070/ijins.v21i.762 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 21 (2023): January

DOI: 10.21070/ijins.v21i.762 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

ISSN 2598-9936 (online), <https://ijins.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 21 (2023): January

DOI: 10.21070/ijins.v21i.762 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). ¹ This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 21 (2023): January

DOI: 10.21070/ijins.v21i.762 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

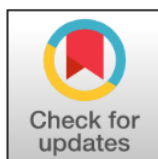
Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 21 (2023): January

DOI: 10.21070/ijins.v21i.762 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2598-9936 (online), <https://ijins.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Work Environment, Work Practices, and Employee Work Discipline on Employee Performance in the Hospitality Industry

Lingkungan Kerja, Praktik Kerja, dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Perhotelan

Muhamad Ihya Ulumudin, Muhamadihyau45@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Herlinda Maya Kumala Sari, herlindamayakumala@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the influence of the work environment, work practices, and employee work discipline on employee performance in the hospitality industry (Case Study: Hotel Utami Juanda). The method used in this research is a quantitative approach. Sampling in this study was conducted by saturated sampling method, with the number of respondents as many as 52 respondents, employees of Hotel Utami Juanda. The data analysis technique used in this study used the SPSS version 24 program. The results of this study prove that the work environment does not partially affect the performance of Utami Juanda Hotel employees, work practices have a partially significant effect on the performance of Utami Juanda Hotel employees, employee work discipline has a partially significant effect on the performance of Utami Juanda Hotel employees and the work environment, practice Work, and Employee Discipline have a simultaneous effect on Employee Performance in the Hospitality Industry (Case Study: Hotel Utami Juanda).

Published date: 2023-01-30 00:00:00

Pendahuluan

Perkembangan perekonomian di Indonesia tidak terlepas dari pengaruh globalisasi yang berdampak langsung terhadap kemajuan dunia usaha dalam negeri baik usaha yang dikelola pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan penggerak bagi setiap kegiatan di perusahaan. Sumber daya manusia adalah cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal Bintoro dan Daryanto^[1]. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu^[2]. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang tersedia, salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu^[2]. Hal ini didasarkan pada kondisi yang terjadi pada Hotel Utami saat ini, dimana kondisi karyawan yang melaksanakan kegiatannya harus lebih memperhatikan faktor ruangan kerja, sirkulasi udara, dan karyawan yang bekerja di hotel tersebut harus menjaga jarak, memakai masker dan tentunya sudah divaksin serta memastikan bahwa kondisi di hotel tersebut sudah aman dan steril.

Di masa pandemi Covid-19 pada saat ini perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman guna meminimalisir terjadinya penularan virus. Penularan COVID-19 antar manusia dapat dipengaruhi adanya interaksi sosial antar individu yang dilakukan salah satunya yaitu di instansi atau perusahaan tempat kerja. Untuk meminimalisir penularan virus COVID-19 di tempat kerja, pemerintah Republik Indonesia menerapkan kebijakan protokol kesehatan COVID-19 dengan menetapkan peraturan yang tertuang dalam keputusan menteri kesehatan nomor HK.01.07/MENKES/5673/2021 mengenai pembaruan panduan pencegahan dan pengendalian COVID-19 di tempat kerja perkantoran dan industri Kementerian Kesehatan RI.^[3] Oleh sebab itu berbagai pedoman protokol kesehatan harus dijalankan dengan disiplin baik bagi perusahaan maupun karyawan untuk mencegah penularan virus Covid-19. Sehingga di masa pandemi Covid-19 ini di perlukan kesiapan dan kedisiplinan karyawan agar mampu menerapkan protokol kesehatan saat melayani konsumen sehingga mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada wisatawan saat menginap di hotel.

Dalam upaya mengembangkan praktik kerja dan kedisiplinan karyawan dalam memitigasi dampak wabah Covid 19 bagi industri perhotelan, perlu adanya standar operasional prosedur (SOP) untuk mencegah dan mengendalikan dampak Covid 19 di industri perhotelan. Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, memperjelas tahapan dan membuat tertib pekerjaan. Sistem ini berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir. Standar Operasional Prosedur SOP dipergunakan sebagai salah satu alat untuk mengukur kinerja karyawan dan manajemen terhadap kepatuhan pelaksanaannya. Dalam SOP terdapat indikator juga untuk mengukur tingkat keberhasilannya terhadap kepatuhannya Junita^[4]. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan disiplin kerja merupakan hal yang paling dituntut bagi seorang pekerja dalam menjalankan profesinya F.M Nangoy^[5]. Bagi industri perhotelan, salah satunya Hotel Utami Juanda yang masih sanggup menjalankan kegiatan operasional selama masa pandemi Covid 19, juga mengalami permasalahan serius yaitu belum tersedia standar baku tata kelola tentang perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian dampak wabah/bencana bagi industri perhotelan. Mengingat yang terlibat dalam rantai bisnis industri perhotelan yang demikian sangat kompleks. Hal ini penting untuk diperbaiki dan menjadi perhatian serius agar mitigasi wabah/bencana ke depan dapat ditangani lebih baik melalui berbagai langkah yang terstruktur dengan jelas K Sulistyadi, Z Anggiet, MT Haryanto^[6].

Hotel Utami merupakan Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa (Perhotelan).Oleh karena itu, seluruh karyawan diharapkan mampu untuk menjalankan berbagai tugas dengan menyesuaikan dengan teknologi terbaru sehingga aktifitas perusahaan dapat di laksanakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang sudah di tetapkan sebelumnya. Dalam upaya mewujudkan hal tersebut bukanlah perkara yang mudah, namun dalam kenyataannya para karyawan tidak sesempurna dengan apa yang di harapkan sebelumnya oleh perusahaan dan pimpinan yang sebagaimana orang yang menjalankan roda perusahaan tersebut. Sesuai dengan teori yang telah di kemukakan oleh Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal Hasibuan & Malayu S.P^[7]. Berdasarkan observasi melalui wawancara dengan HRD Manajer Hotel Utami bahwasannya kurangnya ketegasan dan disiplin kerja yang di berikan kepada karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, praktik kerja, dan disiplin karyawan secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan Hotel Utami Juanda.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian Kuantitatif. Penelitian. ini

Merupakan Penelitian Non Eksperimen Dengan Bentuk Penelitian ⁴ Pengaruh Lingkungan Kerja, Praktik Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian bertempat di Hotel Utami yang beralamat di Jl. Raya Bandara Juanda No.36, Semabung, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61254. Dalam penelitian ini memiliki 4 variabel yang tentunya akan diteliti oleh peneliti. 4 variabel ini di bagi dalam 2 macam, yakni Variabel Bebas dan Variabel Terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Praktik Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini di ambil dari seluruh karyawan Hotel Utami Juanda yang berjumlah 52 karyawan yang sesuai dengan jumlah karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Sampel yang di ambil untuk penelitian ini adalah dari seluruh karyawan Hotel Utami Juanda di mana juga termasuk jumlah dari populasi yaitu sebanyak 52 karyawan. Teknik sampel yang digunakan yaitu *Sampling Jenuh*. Teknik pengumpulan data menggunakan ¹³ kuisioner. kemudian analisis data yang dilakukan menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan uji hipotensis dengan uji t dan uji F yang akan dianalisis dengan aplikasi SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Hasil Pengujian Instrumen

a) Uji Validitas

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1_1	0.622**	0,279	Valid
X1_2	0.710**	0,279	Valid
X1_3	0.592**	0,279	Valid
X1_4	0.710**	0,279	Valid

Table 1. Hasil Uji Validitas 52 responden Variabel Lingkungan Kerja (X1) SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas diperoleh nilai R hitung R tabel , sehingga keseluruhan data dari hasil penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah Valid.

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2_1	0.806**	0,279	Valid
X2_2	0.795**	0,279	Valid
X2_3	0.777**	0,279	Valid
X2_4	0.794**	0,279	Valid
X2_5	0.754**	0,279	Valid
X2_6	0.769**	0,279	Valid

Table 2. Hasil Uji Validitas 52 Responden Variabel Praktik Kerja (X2) SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas diperoleh nilai R hitung R tabel , sehingga keseluruhan data dari hasil penelitian Variabel Praktik Kerja (X2) adalah Valid.

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X3_1	0.555**	0,279	Valid
X3_2	0.684**	0,279	Valid
X3_3	0.701**	0,279	Valid
X3_4	0.714**	0,279	Valid

Table 3. Hasil Uji Validitas 52 Responden Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X3) SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas diperoleh nilai R hitung R tabel , sehingga keseluruhan data dari hasil penelitian Variabel Disiplin Kerja (X3) adalah Valid.

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y_1	0.755**	0,279	Valid
Y_2	0.831**	0,279	Valid
Y_3	0.786**	0,279	Valid

Table 4. Hasil Uji Validitas 52 Responden Variabel Kinerja Karyawan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas diperoleh nilai R hitung R tabel , sehingga seluruh data hasil penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Valid.

b) Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,550	Reliabel
Praktik Kerja	0,872	Reliabel
Disiplin Kerja	0,573	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,698	Reliabel

Table 5. Hasil Uji Reabilitas SPSS

Dari tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien reliabilitas alpha Cronbach > 0,6. Sehingga dapat dinyatakan bahwasanya semua variabel reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,76120193
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,071
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,761
Asymp. Sig. (2-tailed)		,608
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Table 6. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas dalam penelitian ini, nilai residual berdistribusi normal dengan nilai signifikansi $0,608 \geq 0,05$.

b) Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,960	1,041
,538	1,859
,543	1,840

Table 7. Uji Multikolinearitas Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1,041 (<10), Variabel Praktik Kerja (X2) sebesar 1,859 (<10) dan Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X3) sebesar 1,840 (<10). Sehingga berdasarkan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

c) Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2,219

Table 8. Uji Autokorelasi Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,219 dengan persamaan $du < DW < (4-du)$. Nilai DW tersebut lebih besar dari du , 1,678 dan kurang dari $2,322 (4-du)$, sehingga berdasarkan hasil tersebut disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

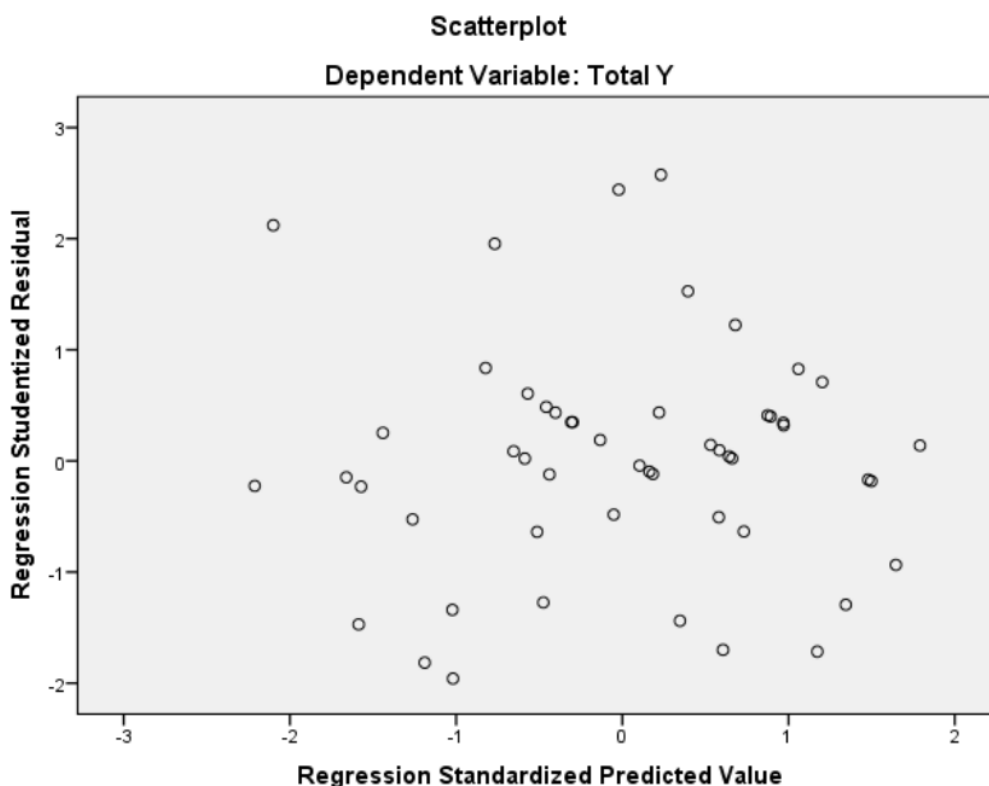


Figure 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan titik - titik hanya terdapat di daerah 0 serta tidak membentuk suatu pola dan penyebaran data tersebut merata yang berarti tidak ada gejala heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t			Sig.
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,162	2,992		1,057	,296		
	Total X1	-,051	,135	-,042	-,374	,710	,960	1,041
	Total X2	,192	,076	,380	2,542	,014	,538	1,859
	Total X3	,306	,142	,321	2,158	,036	,543	1,840

Dependent Variable: Total Y
Sumber: Hasil Output SPSS

Table 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan tabel diatas untuk nilai regresi linear berganda adalah

$$Y = 3,162 + 0,051X_1 + 0,192X_2 + 0,306X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Praktik Kerja

X3 = Disiplin Kerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat di analisis sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) dalam model analisis regresi linear diperoleh nilai 3,162. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan apabila Variabel Lingkungan Kerja (X1), Praktik Kerja (X2) dan Disiplin Kerja Karyawan sama dengan 0, maka nilai Variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 3,162 satuan.
2. Nilai koefisien Variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar -0,051. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwasanyapengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda negatif dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti nilai menurun sebesar -0,051.
3. Nilai koefisien Variabel Praktik Kerja (X2) sebesar 0,192. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwasanya pengaruh praktik kerja terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi berganda positif dan praktik kerja berpengaruh. Hal ini berarti nilai meningkat sebesar 0,192.
4. Nilai koefisien Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X3) sebesar 0,306. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif dan disiplin kerja karyawan berpengaruh. Hal ini berarti nilai meningkat sebesar 0,306.

8

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651a	0,424	0,388		1,81541	2,219
a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2						
Dependent Variable: Total Sumber: Hasil Output SPSS						

Table 10. Durbin Watson

Berdasarkan tabel diatas untuk nilai regresi linier berganda adalah Nilai adjusted R Square 0,424 yang berarti terdapat 42,4 % variabel yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) yang sedang dilakukan penelitian berikut, dan terdapat 57,6 % variable bebas lain yang mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Hipotesis

11 a) Uji-t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	3,162	2,992				1,057	,296
	Total X1	-,051	,135	-,042	-,374	,710	,960	1,041
	Total X2	,192	,076	,380	2,542	,014	,538	1,859
	Total X3	,306	,142	,321	2,158	,036	,543	1,840
a. Dependent Variable: Total Y								

Table 11. Uji-t Hasil Output SPSS

Diperoleh t_{tabel} pada 52 responden sebesar 3,162 Berdasarkan tabel 4.20 hasil output pada tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. Pada Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan hasil nilai uji t yg ditunjukkan sebesar -,051 dan tingkat signif, $710 < 0,05$. Yang dapat diartikan variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak mendukung terhadap variabel y, sehingga menolak H1 dan

- menerima H_0
- Pada Variabel Praktik Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{hitung} = 2,542$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$ yang artinya Variabel Praktik Kerja (X2) mendukung Kinerja Karyawan (Y), dan hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - Pada Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{hitung} = 2,158$ dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$ yang artinya Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X3) mendukung Kinerja Karyawan (Y), dan hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b) Uji-F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116,326	3	38,775	11,765	.000b
	Residual	158,193	48	3,296		
	Total	274,519	51			
a. Dependent Variable: Total Y						
b. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2						

Table 12. Uji-F Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,765 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,04 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $(df=52)$. Nilai signifikans uji F sebesar 0,000 sehingga nilai signifikansi $< 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Variabel Lingkungan Kerja (X1), Praktik Kerja dan Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan perhitungan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Utami Juanda. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi Rizal^[8], yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Praktik Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Praktik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan perhitungan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa Praktik Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Utami Juanda. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat Praktik Kerja yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur Perusahaan maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fajriah, U. N., & Sudarma, K.^[9] dalam penelitian dengan judul "Pengaruh praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan bimbingan karir pada kesiapan kerja siswa" memiliki pengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan di Hotel Utami Juanda.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan perhitungan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Utami Juanda. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Husain, B. A.^[10] "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)" dimana variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan di Hotel Utami Juanda.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Praktik Kerja (X2) dan Disiplin Kerja Karyawan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara statistik pada pengujian ini telah membuktikan bahwasanya variable Lingkungan Kerja, Praktik Kerja, dan Disiplin Kerja Karyawan memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Utami Juanda. Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan Kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi Sutrisno^[11]. Situasi dan kondisi lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap kualitas kerja yang dihasilkan dari karyawan yang didukung dengan praktik kerja yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Utami Juanda juga diperlukan disiplin kerja karyawan yang konsisten untuk mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja, praktik kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Hotel Utami yang telah dibahas serta perhitungan-perhitungan statistik yang dilakukan. Maka diperoleh kesimpulan bahwa hasil analisis secara parsial Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif yang berarti variabel tersebut tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Praktik Kerja dan variabel Disiplin Kerja Karyawan positif yang berarti variabel tersebut terikat dan signifikan terhadap terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Kemudian, hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja, Praktik Kerja dan Variabel Disiplin Kerja Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

References

1. Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
2. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
3. Kementerian Kesehatan RI. Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease (COVID-19). Jakarta: Kemenkes RI ; 2020.
4. Junita, T. D. (2017). Peranan Sop Pada Organisasi Pemerintahan Kota Surabaya Dalam Peningkatan Kepuasan Pelayanan Kepada Masyarakat (Studi Di Bagian Umum Dan Protokol Pemerintahan Kota Surabaya). JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik, 3(2).
5. F.M. Nangoy., V.P.K. Lengkong., L.O.H. Dotulong. 2020. Profesionalitas Tenaga Kerja Hotel Four Points Manado di Masa Pandemi Covid-19: Studi Fenomenologi Secara Online
6. K Sulistyadi, Z Anggiet, MT Haryanto,(2020). Kesiapan Pekerja Dalam Protokol Kesehatan di Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19 Di Hotel XX JURNAL EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN
7. Hasibuan., & Malayu S.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara
8. Nabawi,Rizal. 2019 .Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
9. Fajriah, U. N., & Sudarma, K. .2017. Pengaruh praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan bimbingan karir pada kesiapan kerja.
10. Husain, B. A. .2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro).
11. Sutrisno .2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Journal Of Management, 2(2), hal 1-11

Work Environment, Work Practices

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Jaflah Hassan Al-Ammary, Mohammed Essam Ghanem. "Information and communication technology in agriculture: awareness, readiness and adoption in the Kingdom of Bahrain", Arab Gulf Journal of Scientific Research, 2023
Publication 1%
- 2** Wirda Lilia, Sari Indah Lestari Situmeang, Verawaty Verawaty, Davin Hartanto. "Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Ukuran Perusahaan terhadap Struktur Modal Perusahaan Property dan Real Estate yang terdaftar di BEI", Owner (Riset dan Jurnal Akuntansi), 2020
Publication 1%
- 3** ejournal.undiksha.ac.id
Internet Source 1%
- 4** repository.unj.ac.id
Internet Source 1%
- 5** Diah Adni Fauziah, Nike Puspita. "Covid-19 Prevention Behavior Model at CV. SST 1%

Bandung in 2022", MOLUCCAS HEALTH
JOURNAL, 2022

Publication

6

Irwan Cahyadi. "Motivasi Kerja Karyawan LPP RRI Mataram Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja", Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 2019

Publication

1 %

7

eprints.unpak.ac.id

Internet Source

1 %

8

Ton Duc Thang University

Publication

1 %

9

Musriah Musriah, Sunhaji Sunhaji. "Gaya Kepemimpinan Pemimpin dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru di MTs 'Ushriyyah Purbalingga", Jurnal Kependidikan, 2022

Publication

1 %

10

e-jabt.org

Internet Source

<1 %

11

Yuliana Anggreani Dua Delang Kolit, Wahidahwati Wahidahwati, Titik Mildawati. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Yang Dimoderasi Lingkungan Eksternal", Owner, 2023

Publication

<1 %

12

Handoko ,, Erifendi Churniawan, Fadly Rozak. "Analisis Respon Penumpang Terhadap Penerapan New Normal pada Layanan Kereta Api Jarak Jauh di Pulau Jawa", Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal), 2021

Publication

<1 %

13

Siti Syuaibah, Qowaid Qowaid, Efrita Norman. "PENGARUH MANAJEMEN KURIKULUM DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN QOTRUN NADA KOTA DEPOK Tahun 2019-2020", Jurnal Dirosah Islamiyah, 2020

Publication

<1 %

14

Citra Dewi Wulantika Manda Sari. "Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Metode EVA dan MVA Pada Perusahaan Semen Yang Terdaftar Di BEI", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2021

Publication

<1 %

15

Nuri Andriyani, Mukhzarudfa Mukhzarudfa, Enggar Diah PA. "Pengaruh Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Belanja Modal (Studi di Kabupaten/Kota Provinsi Jambi Tahun 2014 – 2018)", Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 2020

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On