

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL THE SQUARE SURABAYA

Astuti Oktaliana, Agung Dwi Nugroho, Parwita Setya Wardhani, Anita Kartika Sari
Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Hotel The Square Surabaya baik secara parsial maupun simultan. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh berjumlah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu metode analisis linier berganda, analisis kolerasi berganda, analisis koefisien determinasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam jenis data primer dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,1%, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 12,2% dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan sebesar 17,8%. Variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Hotel The Square Di Surabaya sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted to examine the work environment, work discipline, and work stress on the performance of The Square Hotel Surabaya employees, either partially or simultaneously. The research used a saturated sample of 50 employees. This study uses a quantitative approach, the data for this study were obtained through questionnaires that have been filled out by respondents. The data analysis method used is the method of multiple linier analysis, multiple correlation analysis, analysis of the coefficient of determination. Sources of data used in this study included in the type of primary data by distributing questionnaires. The analysis technique used is multiple linier regression. The results of this study indicate that the work environment has a significant effect on

employees performace by 30,1%, work discipline has a significant effect on employees performace by 12,2%, and work stess has a significant effect of 17,8%. The variable that most influence employee performace is the work environment. Work environment have a significant influence on employee performace at The Square Hotel Company in Surabaya by 60,1% while the remaining 39,9% is influenced by other factors not examined.

Keyword: work environment, work discipline, work stress, employee performace.

I. PENDAHULUAN

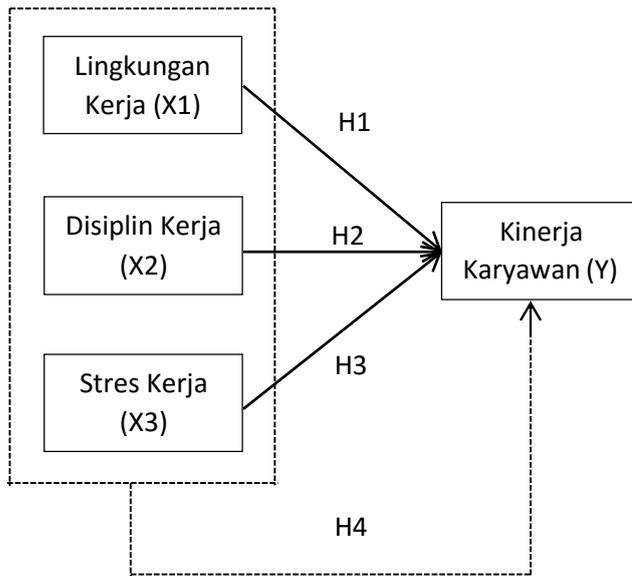
Pada zaman yang sudah sangat modern ini mempermudah setiap orang untuk berpergian dari satu tempat ke tempat lainnya. Banyak orang yang melakukan perjalanan jauh maupun dekat untuk melakukan bisnis, bekerja, berwisata, melanjutkan sekolah dll. Dengan banyaknya orang yang melakukan perjalanan maka setiap orang tersebut juga membutuhkan tempat tinggal sementara selama mereka berada di daerah atau kota yang baru bagi mereka. Tak heran dengan adanya peluang tersebut bisnis dibidang perhotelan cukup menjanjikan, hotel digunakan untuk memenuhi kebutuhan para pelaku perjalanan jauh maupun dekat yang tidak memiliki tempat tujuan untuk sekedar singgah atau beristirahat. Pengertian Bisnis Perhotelan menurut SK Menparpostel no. KM 37/PW.340/MPPT-86 tentang peraturan usaha dan pengelolaan hotel menyebutkan bahwa "Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minum serta jasa penunjang lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial".

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Hal tersebut dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikanya. Sumber daya manusia sangat erat sekali hubunganya di dalam perusahaan sehingga sering muncul permasalahan dalam lingkungan kerja karyawan. Salah satu permasalahan tersebut adalah pembentukan tenaga kerja yang produktif (Zuana, dkk, 2018:20).Persaingan perusahaan saat ini semakin bertambah ketat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Perusahaan membutuhkan adanya perencanaan strategik yang kreatif dan inovatif yang dapat menjadi karakteristik dari perusahaan tersebut dan dapat mengantar tujuan-tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Maka dari itu, beberapa hal memiliki pengaruh yang kuat terhadap kemajuan perusahaan terutama pada unsur sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan, hal terpenting yang membawa perubahan besar pada tujuan organisasi adalah karyawannya, meskipun perusahaan dilengkapi dengan semua fasilitas terbaik, namun jika sumber daya manusia belum atau tidak memiliki kemampuan terbaik dan juga lingkungan kerja yang nyaman, maka fasilitas tersebut akan menjadi sia-sia. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Chandrasekar, 2018:39) dimana terdapat suatu kondisi yang tidak dapat diterima oleh karyawan terkait fasilitas dan kenyamanan saat bekerja, jika kedua hal tersebut tidak dapat terpenuhi maka kepuasan dan prestasi kerja tidak akan terwujud. Namun sayangnya, dalam penelitian ini, ada indikasi jika lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja, hanya dengan menggunakan media kemampuan karyawan maka akan ditemukan keterkaitan secara tidak langsung antara lingkungan kerja yang dilengkapi dengan kekurangan kemampuan karyawan, maka baru akan terjadi penurunan prestasi. Dengan kata lain, lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Tujuan organisasi pun tidak akan tercapai sebagaimana keinginan bersama.

Berdasar penjabaran yang ada, peneliti hendak melengkapi dan menjawab persoalan sehubungan dengan stress kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian yang diangkat yaitu memakai judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Square Surabaya”**.

II. KERANGKA TEORISTIS



Gambar 1 Kerangka Teoristis

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Zuana, dkk, 2014:38). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, dalam Zuana, dkk, 2017:129). Pada penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja mengambil dari penelitian Hendrianti (2018:55), diantaranya:

- a. Peralatan kerja
- b. Suhu ditempat kerja
- c. Kepadatan
- d. Luas ruang kerja
- e. Hubungan antara atasan dan bawahan

2. Disiplin Kerja

Disiplin memperlihatkan sebuah sikap ataupun kondisi hormat yang terdapat pada diri karyawan atas ketetapan dan peraturan perusahaan. Dengannya jika ada pelanggaran ataupun pengabaian atas ketetapan dan peraturan ini, menandakan buruknya disiplin yang dimiliki karyawan. Sebaliknya jika karyawan patuh terhadap hal-hal yang ditetapkan perusahaan, memberi gambaran baiknya kondisi disiplin yang dimiliki karyawan. Disiplin kerja mempunyai sejumlah indikator seperti yang dijelaskan Lateiner dalam Soedjono (dalam Permatasari dkk, 2017):

- a. Ketepatan waktu
- b. Pemanfaatan sarana
- c. Tanggung jawab yang tinggi
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor
- e. Menggunakan etika yang baik

3. Stres Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain. Stres adalah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres dalam bekerja, yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu. Menurut Charles D. Spielbreg (dalam Hulaifah Gaffar, 2018:12)) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Adapun indikator stres kerja antara lain:

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Stres karena peran
- c. Faktor interpersonal
- d. Perkembangan karier
- e. Struktur organisasi
- f. Tampilan pekerjaan rumah dan kantor

4. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75) . Indikator kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu:

- a. Dimensi kualitas Kerja
- b. Dimensi kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Dimensi kerjasama
- e. Dimensi inisiatif

III. METODE PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik masalah yang diangkat dalam penelitian ini diketahui bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang disajikan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012:7).

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel The Square Surabaya yang beralamatkan di Jl. Siwalankerto No.146-148, Siwalankerto, Kec. Wonocolo, Kota SBY, Jawa Timur 60236. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu 3 bulan. Perhitungan dimulai dari bulan Maret-Juni 2022.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Penelitian ini sering menggunakan teknik wawancara, angket atau observasi langsung terhadap objek yang diteliti (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014:13). Sementara penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket dalam pelaksanaannya. Dengan variabel bebas lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja. Serta variabel terikat yaitu lingkungan kerja.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel The Square Surabaya yang berjumlah 50 karyawan, dimana staff berjumlah 11 orang, karyawan produksi berjumlah 30 orang, teknisi berjumlah 9 orang.

Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2015:108), jika subyek yang akan diteliti kurang dari 100 orang

sebaiknya diambil semuanya, jika subyek yang akan diteliti besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan konsep yang disebutkan diatas,karena populasi jumlahnya kurang dari 100 maka peneliti mengambil sampling sensus seluruhnya sejumlah 50 orang karyawan, dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi karyawan pada Hotel The Square Surabaya.

4. Analisa Data

A. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur validitas dari hasil jawaban kuesioner yang menunjukkan kedalaman pengukuran suatu alat ukur. Langkah uji ini adalah mencari r_{hitung} (angka korelasi *Pearson*). Dengan rumus tersebut, suatu item dapat dikatakan valid jika r_{tabel} bernilai positif dan signifikansi nilai $\alpha < 5\%$. Namun jika r_{tabel} bernilai negatif ataupun positif dengan tingkat signifikansi berada di atas 5%, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk analisis data berikutnya (Sugiyono, 2012:2).

b. Uji Reabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji keandalan kuesioner pada penelitian ini adalah metode *Cronbach Alpha*. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila *Alpha Cronbach* $> 0,6$ (Sugiyono, 2012:96).

B. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot, dengan asumsi data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik hitogramnya menunjukkan pola distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai angka toleransi diatas ($>$) 0,1
- 2) Mempunyai nilai VIF di bawah ($<$) 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Dasar pengambilan keputusan adalah jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

C. Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:8):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana

- Y : Kinerja Kerja
- X₁ : Pengaruh Lingkungan Kerja
- X₂ : Disiplin Kerja
- X₃ : Stres Kerja
- a : Variabel Konstan
- b : Koefisien Regresi
- e : *Error*

D. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (*test of significance individual parameter*) untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dimana dalam pengambilan keputusan dengan uji t ini adalah:

- 1) Jika nilai *level of significance* menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai *level of significance* menurut hasil perhitungan lebih besar daripada 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat

b. Uji F (Simultan)

Uji F (*test of significance individual simultan*) untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dimana dalam pengaruh pengembangan keputusan dengan uji F ini:

- 1) Jika nilai level of significance menurut hasil perhitungan lebih kecil dari pada 0,05 maka H_0 dibalik H_1 diterima. Artinya ada pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai level of significance menurut hasil perhitungan lebih besar dari pada 0,05 maka H_0 diterima H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap naik turunnya variabel Y maka dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan masing-masing variabel bebas, dengan asumsi variabel konstan tetap pada variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2) maka semakin besar variasi sumbangannya terhadap variabel terikat

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas kuesioner yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomer Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,698	0,2732	Valid
	2	0,843	0,2732	Valid
	3	0,630	0,2732	Valid
	4	0,650	0,2732	Valid
	5	0,626	0,2732	Valid
	1	0,647	0,2732	Valid

Disiplin Kerja	2	0,818	0,2732	Valid
	3	0,709	0,2732	Valid
	4	0,748	0,2732	Valid
	5	0,818	0,2732	Valid
Stress Kerja	1	0,387	0,2732	Valid
	2	0,550	0,2732	Valid
	3	0,733	0,2732	Valid
	4	0,682	0,2732	Valid
	5	0,820	0,2732	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,647	0,2732	Valid
	2	0,818	0,2732	Valid
	3	0,698	0,2732	Valid
	4	0,843	0,2732	Valid
	5	0,630	0,2732	Valid

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua item lebih besar dari pada r_{tabel} . Hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel sudah valid.

b. Uji Reabilitas

Dimana dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Lingkungan kerja	0,864	Reliabel
Disiplin kerja	0,873	Reliabel
Stres Kerja	0,858	Reliabel

Kinerja karyawan	0,773	Reliabel
------------------	-------	----------

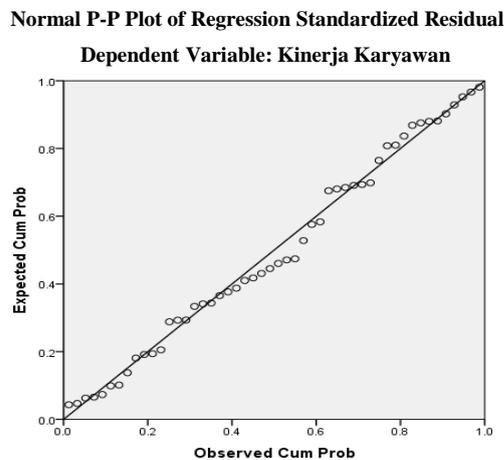
Sumber: Data Output SPSS Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6.

B. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil output *SPSS for Windows versi 23.0* untuk uji normalitas ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*), ketika nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikorelasi dan jika nilai $VIF > 10$ maka telah terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Pengujian Multikolinieritas

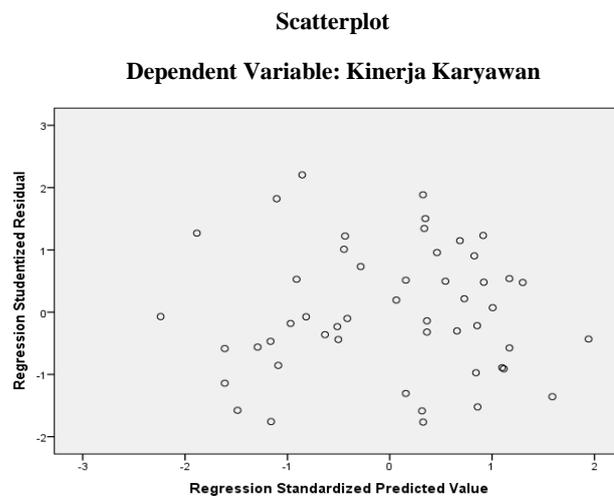
Variabel	Multikolinieritas	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Lingkungan kerja	0,289	3.458
Disiplin kerja	0,228	4.388
stres Kerja	0,259	3.868

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF semua variabel mempunyai nilai VIF dibawah 10, yang berarti bahwa pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini sudah terbebas dari penyimpangan multikolinier.

c. Uji Heterokedastisitas

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar hasil SPSS 23.0 berikut ini:



Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

C. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23.0 For Windows diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12.792	6.988	
Lingkungan kerja	0,821	0,303	0,659
Disiplin Kerja	- 0,651	0,322	- 0,554
Stres Kerja	0,279	0,331	0,217

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.792 + 0,821 X_1 - 0,651 X_2 + 0,279 X_3 + e$$

D. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Berikut hasil uji t (parsial) dengan SPSS 23.0:

Tabel 5

Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	T	Sig.	Correlations
			Partial
(Constant)	1.828	0,074	
Lingkungan kerja	2.711	0,009	0,371
Disiplin Kerja	-2.022	0,049	-0,286
Stres Kerja	0,845	0,403	0,124

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2022)

b. Uji F (Simultan)

Berikut hasil uji F (simultan) dengan SPSS 23.0:

Tabel 6

Hasil Uji F (Simultan)

Sumber Variansi	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	Sig.
Regression	397.294	3	132.431	4.166	0,000 ^b
Residual	1.462.326	46	31.790		
Total	1.859.620	49			

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya nilai pengaruh tersebut menunjukkan lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan stres kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Pada penelitian ini nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi model penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,462 ^a	,214	,162

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2022)

Pada tabel 7 menunjukkan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan positif dengan nilai $R = 0,462$, dan nilai *R square* = 0,214. Hasil ini diartikan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 21,4% serta sisanya 78,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

V. KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian yang diperoleh dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana luas ruang kerja di lingkungan kerja merupakan indikator utama yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana penggunaan etika yang baik saat berkomunikasi dengan seseorang dapat mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, indikator struktur organisasi sangat mempengaruhi stres kerja. Dimana stress kerja yang dimiliki karyawan membuat karyawan untuk dapat memenuhi pekerjaan apa yang diisyaratkan oleh perusahaan.
4. Ada pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Hotel The Square di Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, disiplin kerja, dan

stress kerja karyawan mampu memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja.

VI. SARAN

Menurut hasil penelitian yang diperoleh dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman sebaiknya perusahaan memperhatikan suhu ruangan di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja sebaiknya perusahaan selalu memfokuskan seluruh karyawan untuk masuk kerja tepat waktu agar kinerja karyawan menjadi lebih baik nantinya.
3. Untuk dapat meminimalisir rasa stres kerja yang dialami karyawan maka perusahaan perlu memberikan kejelasan peran pada tugas serta memahami cara kerja karyawan dalam penggunaan sistem demi meningkatkan kinerja karyawan.
4. Dikarenakan variabel dan model yang digunakan dalam penelitian ini masih sangat terbatas, diharapkan pembaca dapat memaklumi. Oleh karena itu peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Gujarati, Damodar. 2009. *Ekonomitrika Dasar*, Alih Bahasa Sumarno Zain. Jakarta : Erlangga.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Zuana, C. I., Swasto, B., & Susilo, H. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 7, No.1 Januari , 1-9.