

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

1. Dari hasil kuisioner prosentase nilai indikator yang diperoleh menunjukkan bahwa hubungan kerja antar karyawan di Hotel Khas Malioboro Yogyakarta tercipta baik dengan dominasi kerjasama antar karyawan dengan nilai tertinggi tingkat persetujuan karyawan 90, 89%, dan prosentase nilai indikator yang diperoleh menunjukkan Kinerja dengan nilai baik dengan dominasi Kualitas Kerja dengan nilai prosentase 87,40%.
2. Hasil dari uji deskriptif disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja fisik distribusi datanya paling homogeny karena nilai rata- rata paling rendah yaitu 16.00 dengan standard deviasi yaitu 0.457 dan standard error paling kecil/paling rendah yaitu 3.000 , dari sebanyak 43 responden.
3. Hasil uji nilainya adalah 15.109, dengan F table 2.64, dan dengan nilai probabilitas 0.00. Karena nilai F hitung $15.109 >$ dari F table 2.64 dan nilai probabilitas $0.000 <$ 0.05, menunjukkan secara bersama- sama Lingkungan Kerja Non Fisik dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Khas Malioboro.
4. Nilai kontribusi kedua variabel yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik dan Lingkungan Kerja Fisik berdasarkan table Model summary menunjukan besaran Adjusted R Square yaitu 0.402. yang artinya bahwa kedua variable tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan Hotel Khas Malioboro Yogyakarta menunjukkan hubungan yang cukup yaitu sebesar 40.2%. Sisanya sebesar 59.08% mengindikasikan ada factor diluar variable penelitian yang mempengaruhi, misalnya

seperti gaya kepemimpinan, manajemen, tingkat upah, motivasi kerja, kompetensi kerja dan lain sebagainya.

5. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Lingkungan Kerja Fisik masing- masing berpengaruh secara parsial. Berdasarkan probabilitas masing- masing variabel nilai Sig. X1 0.000, X2 0.016 keduanya < 0.05 . Secara parsial menunjukkan nilai t hitung variabel X1 4.314 dan X2 2.511. Dengan demikian bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada Lingkungan Kerja Fisik.

B. Saran.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman menjadi salah satu tujuan perusahaan, dibentuk oleh Hotel Khas Malioboro dengan dukungan karyawan. Usaha kedua pihak antara perusahaan melalui struktur organisasi perusahaan dengan karyawan harus saling mendukung dan bekerjasama untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi semua pihak di dalam perusahaan. Terbentuknya suasana hubungan harmonis antar karyawan, hubungan antar atasan dan hubungan atasan dengan bawahan yang baik dengan saling percaya dan saling menghargai serta pemahaman yang sama arti pentingnya tujuan Hotel Khas Malioboro dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman menciptakan gairah kerja.

Terciptanya gairah kerja akan memotivasi karyawan Hotel Khas Malioboro bekerja dengan kinerja yang produktif dan efektif. Dengan mempertahankan dan meningkatkan pelayanan terhadap pencapaian nilai lingkungan yang sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan diantaranya yaitu dengan struktur tugas, design pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama dan budaya organisasi, sehingga kinerja karyawan tercapai dengan baik dan terus meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap berbagai aktifitas kerja karyawan ditempat kerja. Suasana nyaman dan aman akan menciptakan lingkungan kerja yang

menyenangkan dan membuat karyawan betah ditempat kerjanya melaksanakan pekerjaannya. Dengan kinerja yang baik karyawan akan bekerja dengan produktif dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agusty, Ferdinan. 2016. Metode Penelitian Manajemen Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ahyari, A. 2001, Manajemen Produksi : Pengendalian Produksi, Yogyakarta : BPFE
- Anoraga, Pandji, 2000, Manajemen Bisnis, Jakarta : Rineka Cipta ,2005, Manajemen Bisnis, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2002, Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bahri Saiful.2018. Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen, Surabaya : CV Jakad Publishing.
- Barry, Render dan Jay Heizer, 2001, Prinsip – Prinsip Manajemen Operasi , Jakarta : Salemba Empat.
- Busro, Muhammad.2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Prenadameidia Group
- Dale Timpe , Kinerja Performance Sofyan Cikmat ; editor Yulia Zuzzana , Sri Tjandra Arwati, Jan Budi Edisi 1.
- Danang Sunyoto. 2015 Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Cent for Academic Publishing Service
- Enny, M. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke -4 ed. Bandung : Alfabeta
- Gie, The Liang . 2000. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta : Liberty
- Hasibuan, M.S.P. 2008. Organisasi Dan Motivasi. Edisi ke-6. Jakarta : Bumi Aksara.
- H. Mohammad Asrori, M.Pd. 2009. Psikologi Pembelajaran : CV WACANA PRIMA, Jl. Teratai Raya No1 Blok IV Bandung.
- Mellysa Pusparani, 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia , Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi, editor DINASTI REVIEW.

- Nitisemito, A. S. 2000. Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Bandung : Mandar Maju 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Bandung : Mandar Maju 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Bandung : Mandar Maju 2012. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Bandung : Mandar Maju 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Bandung : Mandar Maju.
- Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara .2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sihombing , M. 2010. Hubungan Perilaku Meroko , Konsumsi Makanan atau Minuman, dan Aktifitas Fisik dengan Penyakit Hipertensi pada Responden Obes Usia Dewasa di Indonesia. Sumatera Utara : USU 2010.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN
- Simanjutak, Payaman J. 2003. Produktifitas Kerja dan Ruang Lingkupnya. Jakarta : Prisma
- Sinumgan, Muchdarsyah. 2003. Produktifitas Apa dan Bagaimana. Bandung : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017 . Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, 2012. Perilaku Dalam Organisasi. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sutrisno. E . 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Kencana.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih . 2013 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Mandar Maju

Wursanto, I.,2009. Dasar- dasar Ilmu Organisasi, edisi dua. Yogyakarta : Andi Offset

B. Internet

CoHive.space (2022, 24 Juli) Melihat Lebih Dalam Tentang Indikator Lingkungan Kerja, Angelin Lu Prahsia.

C. Jurnal

Windy Desyana Pratiwi dan Mawarta Onida Sinaga . Oktober2014.” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Divisi Area Jakarta ,INDOSAT, Tbk. Vol.2 Oktober 2014.

N.Lilis Suryani. 2019.”Pengaruh LingkunganKerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bangkit Maju Bersama di Jakarta”. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.2 No 3 Tahun 2019.

D. Skripsi

Elvy Muna Rahmaningrum. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Bagi Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Hidayatullah. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

LAMPIRAN

Dokumentasi Gambar Facade Sheet, Fasilitas, Rooms, Outlets dan berbagai kegiatan di Hotel Khas Malioboro Yogyakarta.

Lampiran Gb.1. Facade Depan.



Lampiran Gb.2. Kamar Suites.



Lampiran Gb.3. Kamar Superior.



Lampiran Gb.4. Area Resto.



Lampiran Gb.5. Area Resto.



Lampiran Gb.6. Ruang Spa



Lampiran Gb.7. Outlet Demonstrasi Batik



Lampiran Gb.8. Ecommerce membantu FDA saat c/i tamu



Lampiran Gb.9. Acara pengembangan team work melalui games



Lampiran Gb.10. Group arrival



Lampiran Gb.11. Table manner dg Sales Manager



Dokumen Hotel Khas Malioboro Yogyakarta Public Relation

Lampiran Gb.12. Table manner dengan Sales Manager.



Dokumen Hotel Khas Malioboro Yogyakarta Public Relation

Lampiran Gb.13. Annivarsary hotel



Dokumen Hotel Khas Malioboro Yogyakarta Public Relation


Lampiran Gb.14. Training Offline



Lampiran Gb.15.All HOD, HK, F&B, Eng., melakukan pembersihan.



Lampiran 16
Surat Ijin Penelitian Dosen Pembimbing.



YAYASAN PENDIDIKAN
KARYA SEJAHTERA
**SEKOLAH TINGGI
PARIWISATA
AMPTA
YOGYAKARTA**

Nomor : 005/A.AMPTA/VIII/2022
Hal : Pembimbingan Penulisan Skripsi

Yth, 1. DRS. BUDI HERMAWAN, MM
2. HERMAWAN PRASETYANTO, S ST, MM.

Dosen Pembimbing Laporan Penelitian
Sekolah Tinggi Pariwisata "AMPTA"
Yogyakarta


Dengan hormat,

Sehubungan akan dimulainya Penulisan Laporan Penelitian, dengan ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membimbing Materi Laporan Penelitian dari Mahasiswa :

Nama : **AMBARI SETYA BAKTI**
NIM : 321200416
Prodi : PENGELOLAAN PERHOTELAN
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN
HOTEL KAS MALIOBORO

Demikian atas kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan banyak terima kasih.

Hormat kami,
Kajur, 10 Agustus 2022


HERMAWAN PRASETYANTO, S ST, MM.

Tempel, Caturlunggal
Depok, Sleman
Yogyakarta 55281
Phone/ Fax. (0274) 485115
PO.BOX. 162/SPP
Yogyakarta 55400

Website: www.ampta.ac.id
e-mail: info@ampta.ac.id

Lampiran 17

Tabel Statistik Tabel Product Moment (r).

TABEL STATISTIK
Tabel PRODUCT MOMENT (r)

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 18
Tabel Distribusi F.

V ₂ = dk Penyebut	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
25	4.24	3.38	2.69	2.16	1.76	1.49	1.29	1.13	1.01	0.92	0.85	0.79	0.74	0.70	0.66	0.62	0.58	0.55	0.52	0.49	0.46	0.43	0.40	0.37
26	4.22	3.37	2.68	2.14	1.74	1.47	1.27	1.11	0.99	0.90	0.83	0.77	0.72	0.68	0.64	0.60	0.56	0.53	0.50	0.47	0.44	0.41	0.38	0.35
27	4.21	3.35	2.66	2.12	1.72	1.45	1.25	1.09	0.97	0.88	0.81	0.75	0.70	0.66	0.62	0.58	0.54	0.51	0.48	0.45	0.42	0.39	0.36	0.33
28	4.20	3.34	2.65	2.11	1.71	1.44	1.24	1.08	0.96	0.87	0.80	0.74	0.69	0.65	0.61	0.57	0.53	0.50	0.47	0.44	0.41	0.38	0.35	0.32
29	4.18	3.33	2.63	2.09	1.69	1.42	1.22	1.06	0.94	0.85	0.78	0.72	0.67	0.63	0.59	0.55	0.51	0.48	0.45	0.42	0.39	0.36	0.33	0.30
30	4.17	3.32	2.62	2.08	1.67	1.40	1.20	1.04	0.92	0.83	0.76	0.70	0.65	0.61	0.57	0.53	0.49	0.46	0.43	0.40	0.37	0.34	0.31	0.28
32	4.15	3.30	2.60	2.07	1.66	1.39	1.19	1.03	0.91	0.82	0.75	0.69	0.64	0.60	0.56	0.52	0.48	0.45	0.42	0.39	0.36	0.33	0.30	0.27
34	4.13	3.28	2.58	2.05	1.65	1.38	1.18	1.02	0.90	0.81	0.74	0.68	0.63	0.59	0.55	0.51	0.47	0.44	0.41	0.38	0.35	0.32	0.29	0.26
36	4.11	3.26	2.56	2.03	1.63	1.36	1.16	1.00	0.88	0.79	0.72	0.66	0.61	0.57	0.53	0.49	0.45	0.42	0.39	0.36	0.33	0.30	0.27	0.24
38	4.10	3.25	2.55	2.02	1.62	1.35	1.15	0.99	0.87	0.78	0.71	0.65	0.60	0.56	0.52	0.48	0.44	0.41	0.38	0.35	0.32	0.29	0.26	0.23
40	4.08	3.23	2.54	2.01	1.61	1.34	1.14	0.98	0.86	0.77	0.70	0.64	0.59	0.55	0.51	0.47	0.43	0.40	0.37	0.34	0.31	0.28	0.25	0.22
42	4.07	3.22	2.53	2.00	1.60	1.33	1.13	0.97	0.85	0.76	0.69	0.63	0.58	0.54	0.50	0.46	0.42	0.39	0.36	0.33	0.30	0.27	0.24	0.21
44	4.06	3.21	2.52	1.99	1.59	1.32	1.12	0.96	0.84	0.75	0.68	0.62	0.57	0.53	0.49	0.45	0.41	0.38	0.35	0.32	0.29	0.26	0.23	0.20
46	4.05	3.20	2.51	1.98	1.58	1.31	1.11	0.95	0.83	0.74	0.67	0.61	0.56	0.52	0.48	0.44	0.40	0.37	0.34	0.31	0.28	0.25	0.22	0.19
48	4.04	3.19	2.50	1.97	1.57	1.30	1.10	0.94	0.82	0.73	0.66	0.60	0.55	0.51	0.47	0.43	0.39	0.36	0.33	0.30	0.27	0.24	0.21	0.18

Lampiran 19
Tabel Distribusi t

Tabel Distribusi t

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576