

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Secara umum hotel adalah perusahaan atau badan usaha yang memberikan layanan penginapan berupa kamar yang biasanya lengkap dengan fasilitas makan dan minum serta fasilitas lainnya, hotel juga merupakan salah satu dari akomodasi yang unsur penting dalam perkembangan dunia pariwisata. Pada umumnya hotel-hotel harus berusaha mencari customer sendiri, setelah mendapat customer sebuah hotel masih memiliki kemungkinan yang tinggi, kehilangan customer tersebut. Misalnya terjadi pada customer yang baru saja memesan kamar melalui internet/online, kemudian membatalkan dengan berbagai alasan dan alasan tersebut tidak bisa diukur, misalnya dari besarnya uang pembayaran kamar hotel. Hal ini dipertimbangkan karena customer yang menginap dihotel mempertimbangkan harga dari kamar deluxe dan standar atau dari usia customer yang menginap, semakin muda usia customer maka akan semakin besar kemungkinan memilih kamar standar yang biasanya dipilih oleh pengguna *backpacker*.

Marlina Endy (2016:52) hotel bisnis merupakan hotel yang dirancang untuk mengakomodasi tamu yang mempunyai tujuan bisnis, lokasi hotel bisnis relative berada dipusat kota, berdekatan dengan area perkantoran atau area perdagangan. Hotel bisnis di kenal juga dengan nama Commercial hotel ataupun dengan nama City Hotel.

Seiring berkembangnya waktu, dunia perhotelan berkembang sangat cepat dan pesat. Di Indonesia sudah banyak berdiri sekolah ataupun universitas yang berbasis perhotelan, dikarenakan prospek kerjanya sangat luas dan terjamin. Menurut Bagyono (2016:21) adalah department yang terletak paling depan dan tidak jauh dari lobby dan pintu hotel agar mempermudah tamu melakukan proses *check in*. Staff yang bekerja di bagian department harus memiliki penampilan yang menarik, sopan santun dan rapi, setiap ada tamu yang masuk dari pintu lobby staff wajib memberi salam kepada tamu dengan mengucapkan "selamat pagi,siang ataupun malam" agar memberi kesan yang positif/hangat, kemudian staf langsung melayani tamu tersebut.

Pada dasarnya tamu akan sangat senang dan puas bila mereka memperoleh pelayanan yang baik, dimana pelayanan tersebut khususnya *front office* merupakan kesan tersendiri dan utama bagi mereka sehingga menjadi factor utama untuk membentuk apakah mereka nantinya akan menginap, memperpanjang lamanya mereka menginap dihotel tersebut dan tentunya yang paling diharapkan suatu saat mereka pastinya akan datang kembali untuk menginap dihotel tersebut dengan membawa anggota rombongan yang lebih banyak. Untuk itu pentingnya kesan pertama ketika pertama kali tiba dihotel yang diperoleh dari *front office* dalam

menyambut kedatangan mereka dalam factor yang menentukan kepuasan tamu dalam mengambil keputusan.

Perhotelan adalah bidang usaha yang berkembang dengan kemajuan sektor pariwisata, hotel dianggap sebagai salah satu keinginan masyarakat yang harus dipenuhi, karena hotel sebagai tempat untuk mendapat dua perlindungan dan kenyamanan ketika sedang bepergian jauh (Bangyono 2016:1)

Perkembangan industri pariwisata di Indonesia ini mendorong berbagai industry perhotelan untuk berlomba-lomba menawarkan akomodasi terbaik mereka kepada para pengunjung dengan menggunakan jasa penginapan atau hotel, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa sebuah hotel berusaha mewujudkan keuntungan yang sebesar-besarnya, untuk itu di tuntut untuk mengutamakan kualitas pelayanan kepada para tamunya. Apabila kita memberikan pelayanan yang baik maka para tamu jugalah yang akan menjadi alat promosi yang baik bagi hotel tersebut dan pada ahirnya pihak hotel dapat meraih keuntungan dengan datanya para pelanggan baru. Untuk mencapai tujuan tersebut maka seorang kariawan hotel hendaknya dituntut untuk menjadi tenaga yang professional. Munculnya industry dibidang perhotelan yang melayani tamu dari berbagai macam daerah menciptakan berbagai transaksi akuntansi seperti penerimaan atau pengeluaran. Kegiatan akuntansi dimulai dari pencetakan mesin moka sebagai bukti transaksi, sampai ahirnya menghasilkan output berupa keuangan untuk membuat kebijakan-kebijakanbaru bagi perusahaan pasti ada department akuntansi yang bertugas mengelola perputaran uang di hotel.

Tabel 1. 1
Pendapatan hotel The Capsule Semarang (Tahun 2018)

ket	Jan-feb	Mar-apr	Mei-jun	Jul-agu	Sep-ok	Nov-des
Level 1	13.973.000	10.157.000	7.426.000	11.000.000	12.822.000	20.447.000
Level 2	13.330.000	9.690.000	5.440.000	10.720.000	12.930.000	20.200.000
1. BATIK	200.000	-	-	-	50.000	500.000
2. MINIBAR	5.100.000	1.950.000	3.900.000	2.400.000	4.000.000	6.000.000
3. LAIN - LAIN	-	-	-	-	-	-
4. ALEA	-	-	-	-	-	500.000
Jum	232.403.000	21.797.000	15.866.000	25.120.000	79.752.000	546.647.000

Sumber: hotel the capsule semarang

Perhotelan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, karena lingkungan kerja bisa mempengaruhi sisi psikologis terhadap karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang dimana berkaitan dengan ciri-ciri dari tempat kerja terhadap perilaku dan sikap yang diberikan pegawai dimana hal itu berhubungan dengan kondisi tertentu seperti perubahan psikologis yang disebabkan kebosanan dalam bekerja, dan juga kelelahan kerja (Schultz 2017)

Aktivitas karyawan hotel yang baik sangat dipengaruhi dari rasa disiplin kerja tidak dibentuk dengan sendirinya, melainkan dari tempat kerja pembentukannya tidak cukup melalui pendidikan formal dan non formal saja melainkan memotivasi karyawan agar bisa meningkatkan rasa disiplin kerja dengan mendukung keahlian serta gaji upah yang layak bagi karyawan (Harline 2016).

Budaya kerja adalah pembentukan sikap dan perilaku bagi para pemimpin dan pegawai yang akan mengikat secara tidak langsung untuk patuh terhadap ketentuan atau peraturan yang berlaku, sehingga akan menghasilkan jiwa integritas yang tinggi untuk pemimpin dan pegawai (Sari, 2018).

Kesehatan kerja adalah sebuah program yang dilakukan oleh perusahaan/hotel untuk mengurangi kecelakaan kerja bagi karyawan, dan salah satu bentuk komitmen perusahaan/hotel dalam membentuk pemerintah yang berupa melindungi para karyawan atau pekerja serta menciptakan sistem yang meliputi manajemen, tenaga kerja serta keamanan lingkungan kerja. (Wibowo & Utomo, 2017).

Didalam hal ini masalah dalam penelitian ini meliputi pertanyaan apakah lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi pendapatan di hotel The Capsule Semarang agar dapat mengoperasikan hotel kepada Customer untuk menginap.

Sebelumnya ada beberapa penelitian yang telah dilakukan yang menjadi research gap yaitu:

Tabel 1. 2
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	Ragial permatasari (2016)	PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG	Independen: Motivasi, Lingkungan Kerja. Dependen: Pendapatan	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL
2	Hanafi & YohanaWijaya (2017)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENDAPATAN HOTELPADA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MUSI BANYUASIN	Independen: Lingkungan Kerja Dependent: pendapatan hotel	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan hotel
3	Harline (2017)	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN, TERHADAP PENDAPATAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. LIFEINSURANCE	Independen: Motivasi & Lingkungan Kerja Dependen: pendapatan & Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap pendapatan

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL
4	Rantih & bambang (2017)	PENGARUH KEBERSIHAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENDAPATAN (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SURYA ABES CEMENT GROUP MALANG)	Independen: Kesehatan Kerja Dependen: pendapatan	kesehatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap pendapatan
5	Muryani (2017)	PENGARUH KEBERSIHAN DAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENDAPATAN PADA PT PLN (PERSERO) AREA PONOROGO	Independen: Kesehatan kerja & Lingkungan Kerja Dependen: pendapatan	kesehatan kerja berpengaruh negative terhadap pendapatan
6	Sunjaya Oky Pratama Adi (2017)	PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENDAPATAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT, PHAPROS SEMARANG	Independen: 1.budaya kerja 2.kemampuan 3.komitmen organisasi	Budaya kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan
7	Lingga (2017)	PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PENDAPATAN KEUANGAN BPR DI TANJUNG PINANG	Independen: 1.komitmen karyawan 2.budaya kerja 3.motivasi Dependen: Pendapatan	Budaya kerja berpengaruh negative kepada pendapatan

Sumber: Berbagai macam jurnal yang dikembangkan untuk penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja yang mempengaruhi terhadap pendapatan. Hasil penelitian yang dilakukan (ragil Permansari, 2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan, sedangkan penelitian yang dilakukan (Hanafi dan Yohana, 2017) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pendapatan.
2. Selain itu peneliti mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi pendapatan. Yang dilakukan (Harline, 2016) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan, dan pada penelitian ini tentang disiplin kerja yang dilakukan (Nelizulfa, 2016) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memberikan pengaruh negative terhadap pendapatan.
3. Begitu juga penelitian yang dilakukan (Kartikasari, 2017) menunjukan hasil bahwa kesehatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap pendapatan. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Murwani, 2017) kebersihan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh negative terhadap pendapatan.
4. Budaya kerja yang mempengaruhi pendapatan mendapat hasil penelitian bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap pendapatan, (Susi dona sinaga, 2018) lalu didalam penelitian yang lain yang dilakukan oleh (Lingga, 2017) budaya kerja memberikan pengaruh negative terhadap pendapatan.

Berdasarkan latar belakang dan research gab penelitian terdahulu dimana pengaruh dari sebuah dari lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan kesehatan terhadap pendapatan hotel The Capsule Semarang. Kondisi inilah yang menarik minat penulis untuk mengambil judul ini.

1.2 Rumus masalah

Berdasarkan uraian latar belakang mengenai arti pentingnya sebuah pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan , kesehatan kerja bagi kemajuan hotel the capsule semarang, maka rumus masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh sigmifikan terhadap pendapatan hotel The Capsule Semarang?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh sigmifikan terhadap pendapatan hotel The Capsule Semarang?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh sigmifikan terhadap pendapatan hotel The Capsule Semarang?
4. Apakah kesehatan kerja berpengaruh sigmifikan terhadap pendapatan hotel The Capsule Semarang?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas dan mempertimbangkan keterbatasan penulis maka penulis memfokuskan dan membatasi masalah dalam penelitian ini: untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan

kesehatan kerja itu berpengaruh terhadap pendapatan hotel The Capsule Semarang atau tidak.

1.4 Tujuan penelitian

Dengan rumusan masalah yang ada maka dapat dikemukakan tujuan penelitian ini, yaitu antara lain:

1. Untuk menguji dan menganalisis hubungan Lingkungan Kerja terhadap pendapatan hotel The Capsule Semarang.
2. Untuk menguji dan menganalisis hubungan Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap pendapatan hotel The Capsule Semarang.
3. Untuk menguji dan menganalisis hubungan Budaya Kerja terhadap pendapatan hotel The Capsule Semarang.
4. Untuk menguji dan menganalisis hubungan Kesehatan Kerja terhadap pendapatan hotel The Capsule Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

Laporan tugas akhir ini dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan dan dapat dijadikan referensi pembelajaran mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Budaya kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap Pendapatan hotel The Capsule Semarang.

a) Manfaat Teoritis

Ada pun manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu:

Menambah informasi dan memberi wawasan pengetahuan dalam pengembangan penelitian-penelitian berikutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja budaya kerja, dan kesehatan kerja terhadap pendapatan.

b) Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu:

Di harapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi pembelajaran maupun pembandingan bagi penelitian selanjutnya, dan menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, budaya kerja, dan kesehatan terhadap pendapatan.

1.6 Sistematika Penelitian

Penulisan skripsi ini dibagi dalam beberapa bab pembahasan sebagai berikut:

Bab 1 : Pendahuluan

Didalam bab ini diuraikan mengenai pengertian umum hotel, latar belakang penulisan, perumusan masalah, batas masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Didalam bab ini akan dijelaskan mengenai tinjauan pustaka yang di dalamnya berisi landasan teori sebagai dasar penelitian ini, berupa pengertian, penelitian terdahulu, kerangka pikiran, dan hipotesis

yang akan digunakan dalam penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Didalam bab ini akan menjelaskan rencana dan prosedur penelitian yang akan dilakukan untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan penelitian yang berupa pengekatan penelitian, tempat dan waktu, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data.

Bab IV : Gambaran umum Perusahaan

Didalam bab ini akan dijelaskan gambaran umum perusahaan

Bab V : Hasil dan pembahasan

Didalam bab ini dijelaskan mengenai uraian tentang proses pengolahan data dan analisis hasil penelitian.

Bab VI : Penutup

Dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil penelitian serta memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian serta memberikan kesimpulan terhadap perusahaan yang akan di sangkutkan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan di tempat kerja yang bisa mempengaruhi pekerjaan dalam melaksanakan segala tugas pekerjaan dan psikologis paling dipengaruhi perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja (Schultz, 2017) lingkungan kerja juga merupakan suatu kondisi pekerja dalam melakukan aktivitas pekerjaan yang dipengaruhi dari semua hal yang ada di lingkungan kerja (Alex S, 2017). Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan didalam kantor atau tempat kerja, dan lingkungan kerja ini juga bisa dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding, sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan.

Dari dua hal pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan didalam kantor untuk mendapat pendapat yang lebih lagi.

Menurut Robbins (2016) iklim adalah perusahaan atau kekuatan luar yang mungkin dapat mempengaruhi pelaksanaan hierarkis, iklim dibagi menjadi dua, yaitu iklim keseluruhan dan iklim. khusus. Iklim keseluruhan adalah segala sesuatu di luar asosiasi yang mungkin dapat mempengaruhi asosiasi. Iklim ini seperti

keadaan yang bersahabat dan mekanis. Sedangkan iklim luar biasa adalah bagian dari iklim yang secara langsung berhubungan dengan pencapaian tujuan suatu asosiasi. Herman Sofyandi (2018) mencirikan "Tempat kerja sebagai perkembangan variabel-variabel yang mempengaruhi penyajian aset manusia kemampuan/latihan eksekutif yang terdiri dari unsur-unsur batin mulai dari dalam pergaulan".

Menurut Schultz & Schultz (2017) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari penilaian spesialis, cenderung disimpulkan bahwa tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar perwakilan yang bekerja, baik fisik maupun non-aktual yang dapat mempengaruhi pekerja di tempat kerja. Jika tempat kerja bermanfaat, perwakilan dapat dilindungi, nyaman dan jika tempat kerja tidak kuat maka pekerja tidak dapat dilindungi dan nyaman.

2.1.1. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja merupakan menciptakan semangat dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi rasa nyaman dan aman dilingkungan kerja sehingga dapat mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas pendapatan (Sondang P, 2016)

2.1.2. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Ada 5 faktor yang menjadi perhatian dalam mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sondang P, (2016), antara lain:

1. Warna merupakan factor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan berkerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam berkerja, karena apa bila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dan para tamu dan yang menginap pun akan merasa nyaman juga. Karena kebersihan itu sangat penting bagi banyak orang.
3. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamnanan akan keselamatan diri sendir dan tamu-tamu yang lain, apa bila ada criminal atau masalah bisa diatasi ileh keamanan itu sendiri.
4. Kebisingan atau keributan akan mengganggu aktivitas karyawan atau pun tamu yang menginap, karena membuat tamu-taku akan merasa terganggu sehingga tidak bisa beristirahat.
5. Ruang yang bebas adalah disetiap hotel pasti menyediakan ruangan yang bebas supaya tamu mersa nyaman dan bisa bersantai-santai dan juga bisa melihat pemandangan disekitarnya.

2.1.3 Indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito, (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di sekitar perwakilan yang mengurus bisnis yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang sebenarnya. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 2016).
2. Asosiasi dengan rekan kerja Asosiasi dengan rekan kerja, yaitu asosiasi khusus dengan kolaborator sebagai satu kesatuan dan tanpa kepentingan bersama di antara kolaborator.. Salah satu faktor yang dapat Perwakilan tetap dalam satu asosiasi adalah adanya hubungan yang menyenangkan di antara rekan kerja..Hubungan yang akrab dan kekeluargaan merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi eksekusi pekerja.
3. Aksesibilitas kantor kerja Ini menyiratkan bahwa perangkat keras yang digunakan untuk membantu kelancaran pekerjaan sudah selesai/canggih.. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2. Pengertian kedisiplinan kerja

Disiplinan kerja adalah sikap yang ditunjukkan suatu individu dalam menaati dan patuh terhadap segala bentuk peraturan atau kebijakan yang telah dibuat oleh hotel. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku dalam bekerja yang muncul ketika melakukan pekerjaan yang sesuai peraturan dan prosedur yang sudah ditetapkan organisasi atau hotel (Sutrisno, 2018). Disiplin kerja itu adalah satu hal yang penting bagi hotel karena ada nya disiplin kerja akan memelihara tata tertib

peraturan yang sudah dibuat serta membuat pelaksanaan segala pekerjaan yang ada di hotel menjadi lancar.

Menurut Hasibuan (2016), disiplin adalah kesadaran dan kesiapan individu untuk tunduk pada semua pedoman dan standar sosial yang relevan. Disiplin adalah sikap psikologis yang tercermin dalam kegiatan atau perilaku orang, pertemuan, atau jaringan, sebagai kepatuhan (kepatuhan) terhadap pedoman yang ditetapkan oleh otoritas publik atau moral, standar, dan aturan yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/Negara (Sulistiyanti, 2016). Definisi kerja menurut Supriyadi (2016) adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain. Satu lagi penilaian dari Brown (dalam Anoraga, 2018) mengatakan bahwa bekerja adalah pemanfaatan siklus mental dan aktual dalam mencapai beberapa tujuan yang bermanfaat seperti yang ditunjukkan oleh Hasibuan (2016), disiplin kerja dicirikan ketika perwakilan biasanya melakukan perjalanan pulang tepat waktu, menyelesaikan hampir semuanya dengan baik, setuju dengan semua pedoman organisasi dan praktik normal terkait. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan 15 dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Anoraga (2009) mencirikan disiplin kerja sebagai disposisi mental individu atau perkumpulan yang umumnya ingin mengikuti atau menyesuaikan diri dengan setiap pedoman yang telah ditetapkan sebelumnya. Seperti yang ditunjukkan oleh Rivai (2017), disiplin

kerja merupakan instrumen yang digunakan oleh direksi untuk berbicara dengan perwakilan sehingga mereka akan mengubah cara berperilaku serta bekerja untuk naik ke tingkat berikutnya kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dicirikan sebagai sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan menyetujui pedoman yang relevan, baik yang disusun maupun tidak tertulis dan memiliki pilihan untuk menyelesaikannya dan tidak menghindari toleransi. sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2017). Pengertian lain juga mengenai disiplin kerja menurut Sinambela (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Kemudian menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2018), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Mengingat sentimen ini, cenderung dianggap bahwa disiplin kerja adalah ketika perwakilan biasanya pulang dan pergi tepat waktu, pada dasarnya menyelesaikan semuanya dengan baik, mengikuti semua pedoman organisasi dan praktik yang diterima dengan benar.. Pada hakikatnya disiplin adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

2.2.1. Aspek, indicator dan factor disiplin kerja

Terdapat tiga aspek disiplin kerja Menurut Stephen P, (2017) yaitu:

1. Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan baik dan sungguh-sungguh

2. Disiplin peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, sikap setia dari karyawan. kesetiaan disini berate taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan pelaturan, tata tertib telah ditetapkan serta ke taatan karyawan dalam menggunakan pakaian yang rapi.

3. Disiplin tanggung jawab salah satu wujud tanggung jawab karayawan adalah pelayanan kepada tamu dengan sebaik-baiknya sehingga dapat berkesan baik dan lancer.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Aktivitas karyawan hotel yang baik sangat dipengaruhi dari rasa disiplin kerja dan terbentuk dengan sendirinya, melainkan hotel membentuknya tidak cukup melalui pendidikan formal dan non formal saja melainkan memotivasi karyawan agar bisa meningkatkan rasa disiplin kerja dengan mendukung keahlian setara gaji atau upah yang layak bagi karyawan (Harlie, 2016).

2.2.3. Indikator disiplin kerja

Sedangkan terdapat indicator disiplin kerja menurut (Sutrisono,2018) yaitu:

1. **Taat terhadap aturan waktu.** Di lihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di hotel.
2. **Tugas, dan taat terhadap pelaturan hotel.** Prinsip dasar tentang cara berpakaian dan bertindak di tempat kerja.
3. **Taat terhadap atauran perilaku dalam perkerjaan.** Diajarkan dengan cara-cara melakukan perkerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan teman kerja lainnya.
4. **Taat terhadap pelaturan lainnya di hotel.** Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan para karyawan dalam hotel.

2.3. Pengertian Budaya kerja

Budata berasal dari Bahasa sansakerta “budhaya” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, kebudayaan merupakan sebuah pemikiran norma dalam aktivitas manusia dalam memenuhi kehidupan (Rosana, 2017).

Budaya kerja merupakan sebuah gagasan atau pikiran yang muncul dari nilai pandangan hidup yang menjadi kebiasaan dan tercermin menjadi kepercayaan serta tindakan yang diwujudkan pada bekerja, (Triguno, 2018). Budaya kerja juga merupakan sebuah rasa tanggung jawab dan komitmen secara sungguh-sungguh dalam berkerja untuk mendapatkan produktivitas kerja dan kualitas kinerja yang baik, (Indraputra, 2016).

Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Robbins (2017) mengatakan budaya kerja merupakan “Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”. Seperti yang ditunjukkan oleh Mangkunegara (2016), ia mengakhiri pemikiran budaya kerja sebagai "Serangkaian kerangka harapan atau keyakinan, nilai-nilai dan standar yang dibuat dalam suatu organisasi yang digunakan sebagai aturan perilaku bagi individu untuk mengalahkan masalah variasi luar dan interior. bergabung. Triguna (2017) memaknai bahwa “Sebenarnya budaya kerja sudah cukup lama dikenal masyarakat, namun belum dipahami bahwa prestasi kerja ditentukan dalam kualitas yang dituntut dan perilaku yang berubah menjadi kecenderungan. Kualitas-kualitas tersebut berasal dari adat, agama, standar dan keputusan yang menjadi keyakinan pelaku pekerjaan atau pergaulan.

Kualitas yang menjadi kecenderungan disebut budaya kerja. Selanjutnya, setiap kemampuan atau proses kerja harus memiliki kontras dengan cara kerjanya, yang memunculkan berbagai contoh nilai yang cocok untuk diambil dalam sistem otoritatif. Seperti nilai-nilai apa yang seharusnya dimiliki, apa yang sebenarnya ingin dimaknai oleh perilaku setiap individu bagi pekerjaannya, maka pada titik itu, cara berpikir yang dianutnya, misalnya, "budaya kerja" adalah interaksi tanpa "akhir" atau terus menerus berbicara tentang budaya kerja berarti berbicara tentang pedoman yang berisi tentang aturan-aturan yang terkait dengan kerja yang

kemudian diimplementasikan di dalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang menghasilkan barang-barang yang sesuai dengan permintaan pertunjukan budaya kerja tersebut kemudian secara mekanis dan organis terdapat didalam diri manusia sehingga terekpresi di dalam kehidupannya.

2.3.1 Fungsi budaya kerja

Yaitu menurut (Tika, H, Moh, 2019) sebagai berikut:

- a. Sebagai batas pembedaan terhadap lingkungan.

Organasi maupun kelompok lain. Batas pembedaan ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan/hotel.

- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan/hotel.

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan, mereka bangga sebagai seorang karyawan suatu perusahaan atau hotel. Karyawan juga mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan/hotel.

- c. Mempromosikan stabilitas system social

Ini tergambarakan dimana lingkungan kerja dorasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

- d. Membentuk prilaku bagi karyawan

Agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan/hotel

- e. Sebagai alat komunikasi

Budaya kerja juga dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya dan anggota lainnya.

2.3.2 Manfaat budaya kerja

Untuk memperbaiki segala tindakan dan juga perilaku yang mencapai kinerja yang lebih tinggi serta menaikkan produktivitas kerja yang lebih baik dan untuk menghadapi masa depan yang lebih menantang manfaat yang didapat seperti menjamin kinerja menjadi lebih berkualitas dalam komunikasi. Dan terbuka secara menyeluruh, keterbukaan, kebersamaan, gotong royong, kekeluargaan, dan bisa memperbaiki yang salah, cepat menyesuaikan diri dari perkembangan dari luar, (Supriyadi & Triguno, 2021).

2.3.3 Indikator budaya kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut (Nurhadijah, 2017) adalah sebagai berikut:

1. **Disiplin** adalah karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu, kehadiran dan dalam berpakaian.
2. **Keterbukaan** adalah indikator dari sikap saling menghargai antara lain, membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan.
3. **Kerja sama** adalah kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dana atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target

perusahaan/hotel. Untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik partipasi semua anggota serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2.4. pengertian kesehatan kerja

Kesehatan kerja adalah sesuatu penerapan dan pengelolaan yang sudah diatur dan dirancang melalui proses perancangan penerapan hotel, perusahaan otel akan menjaga terus kesehatan para karyawannya (Hadiningrum, 2018).

kesehatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan (sucipto, 2016). Sedangkan menurut Simanjuntak (2016) kesehatan kerja adalah suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kematian, cacat atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja yang bersangkutan. Dari penilaian para ahli, cenderung beralasan bahwa kata terkait kesejahteraan dan kesejahteraan adalah keadaan sejahtera dan perasaan aman seseorang dalam bekerja.

Ada tujuan kesehatan kerja menurut (Mangkunegara, 2019) yaitu:

1. Agar setiap karyawan mendapat jaminan kesehatan kerja baik secara fisik, social, dan psikologi.
2. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.

3. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan peningkatan kerja.
4. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atas kondisi kerja.

2.4.1. Aspek-aspek, faktor kesehatan kerja

Hotel juga harus memperhatikan aspek-aspek kesehatan kerja karyawan antara lain (Anoraga, 2018).

1. Alat kerja merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh hotel/perusahaan untuk memproduksi barang, dalam memproduksi barang dan alat-alat kerja bagi karyawan.
2. Cara melakukan pekerjaan setiap bagian yang sudah dibagikan oleh atasan kepada karyawan, cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktivitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah disediakan oleh hotel.

Kesehatan kerja mempengaruhi beberapa factor yaitu: (Bodiono,2016).

1. Beban kerja berupa beban fisi, mental dan social sehingga upaya dan penetapan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.
2. Batas kerja bergantung banyak pada instruksi kemampuan kesehatan yang sebenarnya, ukuran tubuh, status sehat, dll.
3. Lingkungan kerja yang berupa factor fisik, kimia, biologic, ergonomic maupun psikososial.

2.4.2. Indikator kesehatan kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016), yaitu kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Indikator kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan.

1. **Keadaan tempat lingkungan kerja** adalah Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya. Area kerja yang penuh sesak.
2. **Pengaturan Udara** adalah Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. **Pengaturan penerangan** adalah Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Area kerja yang redup atau berkurang.
4. **Pemakaian peralatan kerja** adalah Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Pemanfaatan mesin, gadget elektronik tanpa keamanan yang besar.
5. Perasaan representatif yang goyah, karakter pekerja yang halus, perspektif dan kemampuan persepsi yang lemah, inspirasi kerja yang rendah, mentalitas pekerja yang sembrono, tidak adanya informasi dalam penggunaan kantor kerja, terutama kantor kerja yang mengandung pertaruhan risiko.

2.5. Pengertian pendapatan

Pendapatan adalah arus masuk bruto dari manfaat ekonomi yang timbul dari aktivitas normal entitas selama suatu periode, jika arus masuk tersebut

mengakibatkan kenaikan ekuitas yang tidak berasal dari kontribusi penanaman modal.(Kieso,Warfield,2017). Pendapatan juga adalah arus masuk atau penyelesaian dari pengiriman atau produksi barang, memberikan jasa atau melakukan aktivitas lain yang merupakan aktivitas utama atau aktivitas centra yang sedang berlangsung.(Skousen, Stice,2016).

Gaji adalah komponen penting dalam perekonomian yang berperan dalam memperluas cara hidup banyak individu melalui penciptaan tenaga kerja dan produk. Berapa banyak gaji individu bergantung pada jenis pekerjaan. Bayaran adalah semua yang diperoleh dari konsekuensi bisnis sebagai uang tunai atau produk.

Dari penjelesan diatas maka pendapatan adalah suatu yang sangat besar atau penting bagi kelangsungan hidup perusahaan

2.5.1. Definisi dan Konsep Pendapatan

Menurud A.A, Anwar Prabu, Manggkunegara, (2018) menyatakan bahwa ada 2 konsep prihal pendapatan yaitu sebagai berikut:

1. **Konsep Pendapatan.** yang merusatkan pada araus masuk aktiva sebagai hasil dari kegiatan operasi perusahaan. Pendekatan ini menganggap pembayaran sebagai aliran masuk sumber daya bersih.
2. **Konsep Pendapatan.** yang berpusat di sekitar pembuat tenaga kerja dan produk dan penyebaran pelanggan atau pembuat yang berbeda, sehingga pendekatan ini menganggap pembayaran sebagai curahan tenaga kerja dan produk.

2.5.2. Indikaror pendapatan

Ada pun indicator pendapatan menurud Surgianto, (2017) yaitu:

1. **tingkat hunian kamar hotel** semakin tinggi nilai % nya maka semakin bagus lah hotel tersebut, angka maskimal nya adalah 100% akan tetapi ada beberapa hotel yang nilai % hunian nya melebihi angka 100% dikarenakan ada kamar-kamar yang mamu dijual lebih dari satu kali dalam sehari. Ada baik nya untuk hotel yang sehat paling tidak % occupancy lebih dari 65%.
2. **Nilai rata-rata harga kamar** agar bisnis hotel semakin bagus maka nominal harus bagus seharusnya setinggi-tinggi nya akan tetapi hal ini sulit dicapai apalagi semakin ketat nya persaingan. Namun sebagai bahan evaluasi kita bisa mendalami kira-kira hotel ita sudah wajar atau belum, untuk meihat seberapa wajar nya tentu kita melihat juga kondisi beberapa hal misalnya rating bintang hotel, Lokasi, Kondisi market,dll.

Nominal biaya Gaji dan benefits pegawai saat ini untuk biaya yang relatif tinggi di hotel adalah dan juga konsumsi Listrik, sehingga untuk sangat penting kita kendalikan dengan cara yang bijak yakni adanya multi fungsi pegawai dan dengan demikian jumlah pegawai dapat kita sedikit tekan tanpa harus mengurangi mutu peayanan. Proses penentuan yang mendasari sangat penting dengan tujuan agar benar-benar mendapatkan perwakilan yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

2.6. Penelitian terdahulu

Sebelum peneliti ini dilakukan, telah ada beberapa penelitian yang dilakukan dengan tema yang sama, yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebersihan Kerja, Kedisiplinan kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap Pendapatan.

2.6.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap pendapatan

Ragil Permansari (2017) dan Wijaya (2017) meliputi pengaruh lingkungan kerja terhadap pendapatan. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Hanafi dan Yohana (2017). Menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap pendapatan.

2.6.2 pengaruh disiplin kerja terhadap pendapatan

Harlie (2016) dan Dea (2020) yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap pendapatan, hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan.

2.6.3 Pengaruh budaya kerja terhadap pendapatan

Pengaruh budaya kerja terhadap pendapatan yang mendapat hasil bahwa pengaruh budaya kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan, menurut (Susi dona sinaga, 2018), dan (Sunjaya, 2017).

2.6.4. Pengaruh kesehatan kerja terhadap pendapatan

Kartikasari (2017) dan Rahmah Lia Aldini (2019) tentang pengaruh kesehatan kerja terhadap pendapatan menunjukkan hasil bahwa kebersihan kerja dan kesehatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap pendapatan.

Tabel 2. 1

Penelitian terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL

1	Ragial permatasari (2016)	pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap pt. anugrah raharjo semarang	Independen: Motivasi, Lingkungan Kerja. Dependen: Pendapatan	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan
2	Hendry Wijaya & Emi Susanty (2017)	pengaruh lingkungan kerja terhadap pendapatan hotel pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin	Independen: Lingkungan Kerja Dependent: pendapatan hotel	Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap pendapatan hotel
3	Harline(2016)	pengaruh motivasi dan disiplin kerja ,terhadap pendapatan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pt. lifeinsurance	Independen: Motivasi & Lingkungan Kerja Dependen: pendapatan & Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan
4	Nelizulfi (2017)	Pengaruh disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap pendapatan perusahaan daerah air minum kabupaten Lumajang	Independen: 1. Lingkungan kerja 2. Disiplin kerja 3. Motivasi kerja Dependen: Kinerja	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh negative terhadap pendapatan

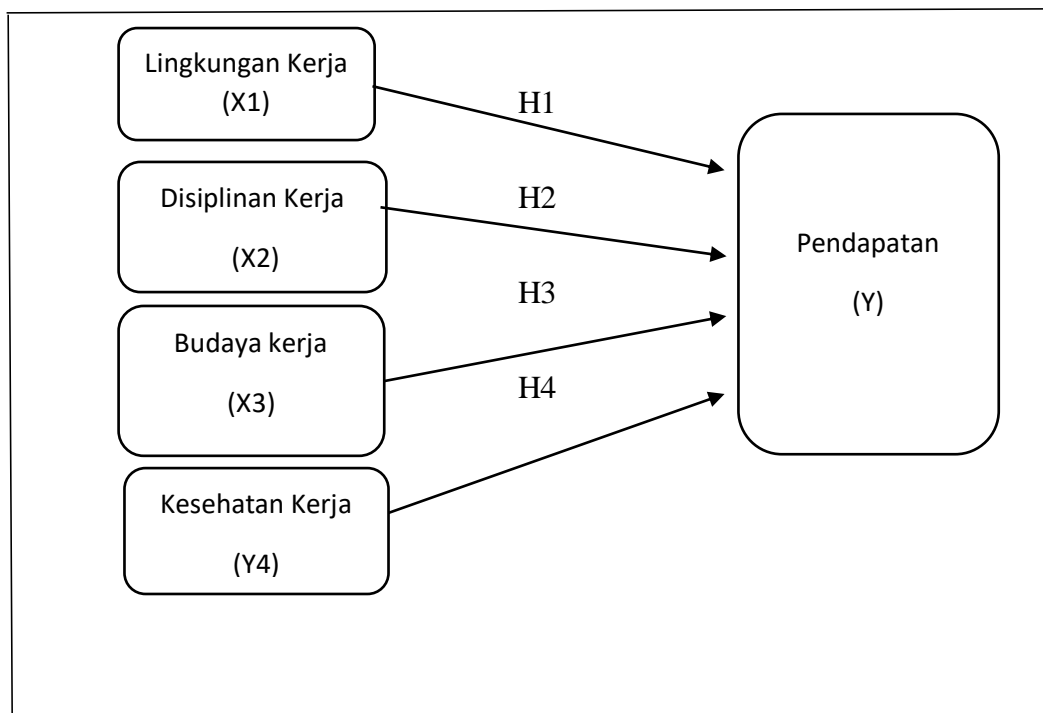
5	Rantih & bambang (2017)	pengaruh kebersihan dan kesehatan kerja karyawan terhadap pendapatan (studi pada karyawan bagian	Independen: Kesehatan Kerja Dependen: pendapatan	kesehatan kerja memberikan pengaruh positif
---	-------------------------	--	---	---

		produksi pt. surya abes cement group malang)		terhadap pendapatan
6	Muryani (2017)	pengaruh kebersihsn dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap pendapatan pada pt pln (persero) area ponorogo	Independen: Kesehatan kerja & Lingkungan Kerja Dependen: pendapatan	kesehatan kerja berpengaruh negative terhadap pendapatan
7	Sunjaya Oky Pratama Adi (2017)	pengaruh budaya kerja, kemampuan dan komitmen organisasi terhadap pendapatan bagian produksi pada pt, phapros semarang	Independen: 1. budaya kerja 2. kemampuan 3. komitmen organisasi	Budaya kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan
8	Lingga (2017)	pengaruh komitmen karyawan, budaya kerja dan motivasi terhadap pendapatan keuangan bpr di tanjung pinang	Independen: 1. komitmen karyawan 2. budaya kerja 3. motivasi Dependen: pendapatan	Budaya kerja berpengaruh negative kepada pendapatan
9	Kiki Nirmala (2017)	Pengaruh Loan Deposit Ratio (LDR), dan Capital Adequacy Ratio (CAR) Terhadap Profitabilitas (ROA) Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk	Capital Adequacy Ratio, Loan to Deposit Ratio, Return on Asset	Variabel Capital Adequacy Ratio berpengaruh positif pendapatan
	Eppy Purbasari (2016)	pengaruh Pendapatan Asli Desa (PAD), Dana Desa, Alokasi Dana Desa (ADD), dan Bagi Hasil Pajak dan	Untuk mengetahui pengaruh Pendapatan Desa dengan	PaDes (Pendapatan Asli Desa) berpengaruh negative

	Retribusi terhadap Belanja Desa bidang pekerjaan umum dan pertanian (studi empiris di seluruh desa se Kabupaten Sukoharjo	pengalokasian belanja bidang pekerjaan umum dan pertanian di Desa	terhadap Belanja Desa Dana Desa desa
--	---	---	--------------------------------------

Sumber: Berbagai macam jurnalyang dikembangkan untuk penelitian

2.7 Kerangka pemikiran



Sumber: Dikembangkan dari berbagai jurnal

Gambar 2. 1

Kerangka pikiran

Pendapatan dianggap penting bagi perusahaan/hotel dalam tercapainya segala target yang diinginkan perusahaan/hotel, dan maka dari itu hotel harus memberikan saran dan perasaan yang memandai sebagai komitmen bagi karyawan

atau tenaga kerja sehingga pendapatan tidak menurun dan bisa merugikan bagi hotel itu sendiri

2.8 Pengembangan hipotesis

Menurut Dantes (2016) hipotesis merupakan praduga yang harus diuji kebenarannya lewat data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian.

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Spekulasi disebut sementara dengan alasan bahwa tanggapan yang diberikan hanya berdasarkan hipotesis.

Margono (2016) mengartikan bahwa spekulasi berasal dari kata hypo dan postulation. Hipo menyiratkan tidak tepat, sedangkan postulasi menyiratkan penilaian. Jadi spekulasi adalah penilaian atau akhir yang tidak kekal. Spekulasi adalah solusi potensial untuk masalah yang disajikan.

Muri Yusuf (2018) mengartikan hipotesis sebagai kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang bersifat sementara, serta merupakan konstruksi peneliti mengenai masalah penelitian, yang menyatakan hubungan dua variabel.

2.8.1 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pendapatan

Lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan ditempat kerja yang bisa mempengaruhi pekerjaan dalam melaksanakan segala tugas perkerjaannya dan psikologis paling dipengaruhi perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja, (Sehultz, 2017). Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat dan kepuasab kerja, kepuasankerja sendiri dipengaruhi dan meningkatkan rasa nyaman

dan aman di lingkungan kerja sehingga dapat mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas pendapatan (Sondang p. Singian, 2016).

Kehadiran tempat kerja yang kuat, misalnya kerapian dalam organisasi membuat lingkungan kerja yang indah, pergaulan yang bersahabat dengan rekan kerja, aksesibilitas kantor kerja yang memadai, pencahayaan/cahaya yang memuaskan diruangan, jalur udara yang bersih, minimnya suara/kegaduhan yang tidak diinginkan, bau yang tidak sedap, dan keamanan yang pasti, misalnya kehadiran petugas keselamatan yang dapat memantau iklim di luar struktur diharapkan dapat membantu cara kerja yang paling umum sehingga dapat meningkatkan pendapatan hotel Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Emilia Noviani Asta Sari (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap pendapatan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II” Hasil yang didapat dari penelitian ini mempengaruhi perwakilan divisi kreasi PT. Glory Industrial Semarang II.

Ragial permatasari (2016) yang berjudul” pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap pt. anugrah raharjo semarang, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan

Bredasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiatmi (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkunagn Kerja Terhadap Disiplin Kerja beserta Dampaknya terhadap pendapatan di PT. San Bina Prima" hasil yang didapat dari penelitian ini berdampak buruk.

Berdasarkan uraian maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Tempat kerja sangat mempengaruhi terhadap Pendapatan

2.8.2 Disiplin kerja berpengaruh terhadap pendapatan

Disiplin kinerja yaitu sikap yang ditunjukkan suatu individu dalam mentaati dan patuh terhadap segala batuk pelaturan atau kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam berkerja yang muncul ketika melakukan pekerjaan yang sesuai peraturan dan prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan/hotel (Sutrisno, 2018).

Simanjuntak (2016), Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap pebdapatan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan Pt. Kereta Api Indonesia (Semarang).

Harline (2016) yang berjudul” pengaruh motivasi dandisiplin kerja, terhadap pendapatan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pt. lifeinsurance. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pendapatan

Mengenai persepsi menurut Robbins (2016), yaitu penilain individu terhadap suatu objek atau informasi. Kemudian apabila muncul persepsi negatif pada pendapatan, hal ini terjadi karena adanya ketidak puasan, pegalaman atau ketidak tahuan individu terhadap objek atau informasi tersebut. Jika pegawai tidak memahami dengan baik mengenai tindak lanjut yang dilakukan oleh tamu maka menurun pendapatan sehingga berpengaruh negatif.

Mengingat penggambaran di atas, analis merencanakan spekulasi berikut:

Hipotesis 2: Disiplin kerja mempengaruhi Pendapatan

2.8.3 Budaya kerja berpengaruh terhadap pendapatan

Budaya kerja adalah sebuah gagasan atau pikiran yang muncul dari nilai pandangan hidup yang menjadi kebiasaan dan tercermin menjadi kepercayaan seta tindakan yang diwujudkan pada perkerja (Triguno. 2018). Budaya kerja merupakan sebuah rasa tanggung jawab dan komitmen secara sungguh-sungguh dalam berkerja untuk mendapatkan produktivitas kerja dan kualitas pendapatan yang baik (Indraputra, 2016).

Ramadhani (2017) Pengaruh Budaya Kerja Dan Inovasi Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas pendapatan Pada PT.PLN (Persero) Medan, Ada pengaruh secara positif antara budaya kerja dan inovasi kerja terhadap pendapatan.

Meida (2017) Analisis Budaya Kerja dan Inovasi Kerja Terhadap pendapatan Pada UP-IV Pertamina Cilacap Unit Simpan Pinjam, Ada pengaruh secara negative antara budaya kerja dengan pendapatan. kesehatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap pendapatan Muryani (2017)

Mengingat penggambaran di atas, analis merencanakan spekulasi berikut:

Hipotesis 3: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pendapatan.

2.8.4 kesehatan berpengaruh terhadap pendapatan

Sistem kesehatan merupakan sebuah system prosedur dalam mengolah K3 secara terstruktur dan menyeluruh mengawali suatu perencanaan, penerapan, pengukuran dan pengawasan (Ramli, 2019).

Rantih & bambang (2017) pengaruh kebersihan dan kesehatan kerja karyawan terhadap pendapatan (studi pada karyawan bagian produksi pt. surya abes cement group malang). kesehatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap pendapatan.

Rantih & bambang (2017) yang berjudul” pengaruh kebersihan dan kesehatan kerja karyawan terhadap pendapatan (studi pada karyawan bagian produksi pt. surya abes cement group malang), kesehatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap pendapatan.

Muryani (2017) pengaruh kebersihsn dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap pendapatanpada pt pln (persero) area ponorogo, kesehatan kerja berpengaruh negative terhadap pendapatan

Mengingat penggambaran di atas, spesialis membentuk spekulasi yang menyertainya::

Hipotesis 4: kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pendapatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariah, and Yohanes Gunawan Wibowo. "Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi)." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (2018).
- Azmi, Ulul. *Metode layanan bimbingan konseling terhadap masalah pribadi sosial santri di pondok pesantren Al-Ijtihad Danger Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur Tahun 2017*. Diss. UIN Mataram, 2018.
- Bagyono. "Kualitas Pelayanan Front Office Departement Syariah Hotel Solo Terhadap Tingkat Kepuasan Tamu Individual." *Institut Agama Islam Negeri: Surakarta* (2016).
- Bangyono. *Pengaruh Front Office, Housekeeping Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Kamar Di Hotel Swiss-Belinn Manyar Surabaya*. Diss. Stie Mahardhika Surabaya, 2016.
- Djutmiko, Riswan Dwi. *Keselamatan dan kesehatan kerja*. Deepublish, 2016.
- Fadilla, Fadilla. "Hubungan Antara Pendapatan dan Gaya Hidup Masyarakat Dalam Pandangan Islam." *Mizan: Journal of Islamic Law* (2018).
- Fauziah, Deva Nur, and Dewi Ayu Nur Wulandari. "Pengukuran kualitas layanan bukalapak. com terhadap kepuasan konsumen dengan metode webqual 4.0." *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)* (2018)
- Fransisca, Anna, and Hadion Wijoyo. "Implementasi Metta Sutta terhadap Metode Pembelajaran di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddies." *Jurnal Ilmu Agama dan Pendidikan Agama Buddha* (2017)
- Ginting, Immanuel Maranatha, et al. "Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)." *Jurnal Manajemen* (2018)
- Gunawan, Andreas Aldo, and H. P. Sunardi. "Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt gesit nusa tangguh." *Ilmiah Manajemen Bisnis* (2016).
- Harline. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan." (2017).
- Hasibua. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* (2016).

- Khumaedi, Evawati. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* (2016)
- MARETA, JESICA ANJU, Slamet Widodo, and Zailani Surya Marpaung. *ANALISIS KUALITAS PELAYANAN PADA UNIT LAYANAN TERPADU PERIODE TATANAN NORMAL BARU DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI WILAYAH II*. Diss. Universitas Sriwijaya, 2016
- Mendrofa, Hendry Kiswanto. *Aplikasi Model Penugasan Primary nursing dan Konsep Budaya Kerja Keperawatan dalam Peningkatan Kualitas Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018
- NINDIANA, KUSUMA DEWI. *ANALISIS UPAYA PENCEGAHAN MASALAH SIDE STREAMING PADA PRODUK PEMBIAYAAN MURABAHAH DI BANK SYARIAH (Studi pada Bank Syariah Lampung Timur)*. Diss. UIN RADEN INTAN LAMPUNG, (2016).
- Nopitasari, Elsa, and Herry Krisnandy. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* (2017).
- P sondang. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan." (2016).
- Pangkey, Marchel Christian. "Perbandingan Tingkat Pendapatan Petani Kelapa di Kabupaten Minahasa Selatan (Studi Kasus di Desa Ongkaw I dan Desa Tiniawangko Kecamatan Sinonsayang)." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* (2016).
- Pratiwi, Ulfah. "SISTEM INFORMASI PENDAPATAN SEKOLAH BERBASIS DEKSTOP PADA MTS AL-JAUHAR BANDAR LAMPUNG." *Jurnal ONESISMIK* (2016)
- Ritonga, Sinar, Tiara Kristina Pasaribu, and Eduard Simatupang. "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR BINTANG MANDIRI MEDAN (STUDI KASUS)." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (2017)
- RIZKI ENHARA, S. H. A. N. D. Y. *PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Karyawan Tetap Non Manajer di PT. POS INDONESIA (Persero) Cabang Tasikmalaya)*. Diss. UNIVERSITAS SILIWANGI, 2016.

- S Alex. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin)." *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen* (2017)
- Sari, Astri Diana. *Hubungan lima nilai budaya kerja dengan kualitas pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*. Diss. UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017
- Sari. *MANAJEMEN KEPALA MADRASAH (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. Penerbit K-Media, 2018.
- Schultz. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* (2017)
- Tindatu, Rinie Ardiati. "Perlindungan Tenaga Kerja dalam Kecelakaan Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Lex Privatum* (2016).
- Utomo & Wibowo. "PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL KAWANA PADANG." *Matua Jurnal*, (2017)
- Wijaya, Hendry, and Emi Susanty. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin)." *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen* (2017)