

Situs Jurnal : <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>

Jilid 7 Nomor 2 Juli 2021

Hal 201 - 211

PENGARUH FASILITAS DAN DISIPLIN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN HOTEL SWISS-BELHOTEL BANJARMASIN

Abdul Kadir.MS, Noorlaily Maulida

Abstract: Mastery of work materials that are always left behind by the development of science and technology and the weak level of employee discipline have an effect on improving performance, so a study is needed to measure the Effect of Work Facilities and Work Discipline on Organizational Commitment to Swiss Belhotel Banjarmasin Employees. The formulation of the problem in this study is: whether work facilities partially affect the Organizational Commitment of Swiss Belhotel Banjarmasin Employees, whether work discipline partially affects the Organizational Commitment of Swiss Belhotel Banjarmasin employees and whether work facilities and work discipline simultaneously affect the Swiss Employee Organizational Commitment Belhotel Banjarmasin. The method used in this study is quantitative with a sample of 50 respondents using multiple regression analysis. The results of this study are that the work facilities variable partially has no significant effect on Employee Organizational Commitment ($0.201 > 0.05$), 2) There is a significant partial effect of work discipline on Employee Organizational Commitment ($0.001 < 0.05$) and 3) There is a simultaneous effect (together) significantly between work facilities and work discipline on Employee Organizational Commitment ($0.001 < 0.05$). The finding in this study is that complete work facilities if not accompanied by high discipline will have less effect on organizational commitment.

Keywords: *Facility, Discipline, Commitment, Organization, Hotel*

Abstrak: Penguasaan materi pekerjaan yang selalu tertinggal oleh perkembangan IPTEK dan lemahnya tingkat disiplin personel Karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, sehingga diperlukan sebuah penelitian untuk mengukur Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen pada Karyawan Swiss Belhotel Banjarmasin. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : apakah fasilitas secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan Swiss Belhotel Banjarmasin., apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan Swiss Belhotel Banjarmasin dan apakah fasilitas dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan Swiss Belhotel Banjarmasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah Variabel fasilitas secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Karyawan ($0,201 > 0,05$), 2) Terdapat pengaruh parsial secara signifikan Disiplin kerja terhadap Komitmen Karyawan ($0,001 < 0,05$) dan 3) Terdapat pengaruh simultan (bersama-sama) secara signifikan antara fasilitas dan Disiplin kerja terhadap Komitmen Karyawan ($0,001 < 0,05$). Temuan dalam penelitian ini adalah fasilitas yang lengkap apabila tidak disertai dengan disiplin yang tinggi akan kurang berpengaruh terhadap komitmen .

Kata Kunci: *Fasilitas, Disiplin, Komitmen, Hotel*



Pendahuluan

Hotel merupakan salah satu kebutuhan sebagai tempat penginapan yang banyak dibutuhkan oleh masyarakat terutama wisatawan untuk berbagai kegiatan, tidak hanya untuk tempat penginapan pada saat berlibur, tetapi dapat sebagai tempat refreshing mengganti suasana baru untuk beristirahat, bertemu klien dan berinvestasi dengan dilengkapi berbagai fasilitas-fasilitas seperti spa, fitness, kolam renang dan pelayanan lainnya yang diberikan oleh pihak hotel kepada para pelanggannya.

Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin merupakan suatu perusahaan berskala Internasional yang salah satunya ada di Banjarmasin selain di Jakarta yang mengelola operasional dari hotel, resort, pelayanan residences, condotel, serta properti lainnya yang sedang berkembang pada saat ini. Dengan memiliki jaringan hotel yang cukup besar di Banjarmasin menjadikan Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin ini mendunia mengelola beberapa hotel dan resort mulai dari kelas atas maupun menengah ke bawah. Peningkatan pengembangan Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin didukung oleh filosofi “passion and profesionalism” (hasrat dan profesional) yang selalu diterapkan pada semua tingkat yang dimiliki Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin tersebut. Hal ini juga didukung oleh komitmen dari perusahaan yang selalu menawarkan kenyamanan dan daya jual yang baik. (Sugiyono S. , 2010) Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin terus berinovasi dengan ide yang kreatif untuk mengembangkan perusahaannya sehingga dapat memperluas manajemen hotel sampai ke seluruh penjuru dunia dari tingkat nasional hingga internasional sehingga mempermudah masyarakat untuk menjangkau hotel-hotel yang semanjemen dengan Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin. Keunikan tersendiri

yang dimiliki Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin dibandingkan dengan perusahaan manajemen hotel lainnya di Banjarmasin dengan filosofinya yaitu pendekatan konsultasi secara aktif dengan pemilik properti. Dimana perusahaan selalu ingin mengerti dan selalu berusaha untuk memenuhi keinginan para konsumen agar menciptakan kenyamanan dalam melakukan hubungan kerja sama.

Kebanyakan perusahaan kini mengakui fungsi disiplin kerja cukup berperan dalam komunikasi maupun perencanaan dalam Disiplin kerja kepada karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan pada karyawan perusahaan dengan menjaga image dari perusahaan, menjadi jembatan penghubung antara para pelanggan/klien dengan perusahaan begitu pun sebaliknya. Kebijakan disiplin kerja dalam Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin ini pun berperan demikian dalam menjalankan kegiatan para karyawan agar tetap disiplin untuk mengelola citra perusahaan yang positif.

Sehingga pada saat manajemen lama masih berjalan karyawan cenderung memiliki banyak alasan apabila dituntut untuk meningkatkan Komitmen organisasinya alasannya sangat klasik sekali seperti manajemen tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan, karyawan kerja terlalu berat dengan upah rendah, perhitungan gaji tidak adil dan lain sebagainya yang pada akhirnya menurunkan Komitmen karena karyawan membalas kekecewaannya dengan bekerja alakadarnya terkadang datang dan pergi untuk absen sidik jari saja dan walau bekerjapun hanya peduli dengan tanggung jawabnya saja masa bodoh apakah tamu yang datang terlantar atau tidak karena bukan tanggungjawabnya, sehingga semua kekusutan tersebut berpengaruh pada tingkat hunian hotel, kurangnya Disiplin karyawan dan Fasilitas yang tidak menunjang peningkatan Komitmen karyawan

tersebut dapat dilihat terhadap tingkat hunian yang selalu menurun dari bulan januari tingkat hunian sebesar 63% sampai bulan april 2021 menurun menjadi 23% saja walaupun sebagian besar penurunan ini disebabkan oleh Pandemi Covid 19 yang sampai saat ini belum pasti kapan akan berakhir.

Keadaan ini secara tidak langsung merefleksikan bahwa Komitmen karyawan di Hotel Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin masih belum optimal, sehingga diperlukan suatu solusi yang tepat untuk dapat mendukung Komitmen karyawan tersebut agar kepaillitan yang dialami oleh pemilik lama dapat dihentikan oleh pemilik baru.

Untuk itulah Pemilik baru merombak habis manajemen lama yang kurang kompeten dan masih memberikan kesempatan pada karyawan lama untuk memperbaiki Komitmen nya dengan cara memperbaiki sistem atau iklim Fasilitas dengan cara memberikan disiplin kerja kepada karyawan agar terus memperbaiki Komitmen nya.

Sehingga diperlukan peran dari Fasilitas untuk meningkatkan pemberian disiplin kerja agar dimasa yang akan datang Komitmen karyawan semakin membaik di Hotel Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin, berdasarkan latar belakang tersebut yaitu pentingnya faktor Fasilitas dan disiplin kerja untuk meningkatkan Komitmen karyawan maka dapat disimpulkan, bahwa Disiplin karyawan dan Fasilitas sangat berpengaruh sekali terhadap jasa pelayanan atau komitmen karyawan yang diberikan pada organisasi, sehingga hal inilah yang menyebabkan penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Terhadap Komitmen Karyawan Hotel Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin”.

Kajian Literatur

Pengertian Fasilitas

Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana

pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di organisasi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi , kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda “*faciliteit*” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat (Anggrainy,2018).

Menurut Ovidiu, (dalam Ika et.al, 2018) bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja individu merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan sedangkan fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka individu dapat melaksanakan kerja dengan baik. secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

Selanjutnya menurut Rista (2014) fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi, kemudian ditambahkan oleh Bary (2012) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya nada organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Indikator fasilitas kerja menurut Hasibuan (dalam Fregrace, 2018) diantaranya fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial.

Pengertian Disiplin

Pengertian disiplin secara umum menurut Webster (Ambon Saka 2008: 18) menyatakan:

"Behavior in accordance with the rules (as of an organization) prompt and willing obedience to the orders of superiors. Systemtic, willing and purposeful attention to the performance of assigned tasks; arderly conduct".

Kutipan ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan sikap mental yang mengandung kerelaan mematuhi suatu ketentuan dan peraturan norma yang berlaku dalam tugas dan tanggung jawab. Dari definisi di atas secara implisit terkandung tiga pengertian, yaitu disiplin sebagai suatu perbuatan, suatu kemauan, dan disiplin sebagai suatu rangkaian pengaturan yang dimiliki tujuan tertentu (sistem peraturan).

Pengertian Disiplin dilihat dari aspek dan pemahaman psikologi (Sedarmayanti, 2013:189) mengemukakan:

"Discipline originally synonymous with education in modern usage the root notion in control of conduct either by an external authority, or by the individual himself ...at the same time training and discipline may be distinguished by restricting the letter to self initiated effort in performing a certain task, as distinct from merely going through its performance, in which case there may be some truth in the doctrine as regards discipline, in the sense of control"

Ditinjau dari segi psikologis, berdasar pendapat Drever di atas, pengertian disiplin pada mulanya diartikan sama dengan pendidikan (*education*) dan latihan (*training*) Pengertian disiplin yang lebih kemudian menitikberatkan pada persoalan pengendalian perbuatan. Pengendalian tersebut dapat terjadi karena ada kekuatan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam individu yang bersangkutan. Drever membedakan

pengertian disiplin dengan latihan dalam hal adanya usaha yang dimulai dari individu yang bersangkutan untuk melakukan suatu tugas dan bukan sekedar asal berbuat. Ini berarti seseorang dikatakan berdisiplin kalau ia mampu mengendalikan tingkah lakunya, perbuatannya. Kemampuan tersebut berasal dari subyek (individu) itu sendiri secara otonom, sehingga dengan pengendalian tersebut ia mampu menyesuaikan tingkah lakunya dengan patokan-patokan norma-norma yang ada diluar subyek. Perlu ditegaskan di sini bahwa peraturan-peraturan yang merupakan penjabaran norma-norma merupakan kekuatan pelaksanaan yang mengarahkan tindakan, jadi bukan prinsip-prinsip yang memberi motivasi yang tertanam dalam batin.

Pengertian Komitmen

Menurut Robbins dan Judge dalam Shonia *et.al.* (2018:102) Komitmen Organisasi adalah "suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi".

Menurut Sopiah dalam Novita *et.al.* (2016:31), Komitmen Organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang rekatif kuat terhadap organisasi. Komitmen Organisasi juga merupakan keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi

Menurut Porter *et al.* Dalam Rossalia (2016:34), Komitmen Organisasi memiliki tiga komponen utama yang terdiri dari: keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan untuk memberikan usaha yang cukup atas nama organisasi, serta keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Metode Penelitian

Metode Kuantitatif digunakan dalam penelitian ini artinya metode statistik dalam penelitiannya. Konsep mengenai metode lazim dipakai dalam arti jalan yang dilalui untuk mencapai tujuan tertentu. Konsep ini berarti pula suatu tujuan yang menghasilkan pengetahuan ilmiah. (Sugiyono, 2016 : 43).

Populasi yaitu kumpulan responden atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Sugiyono (2016 : 72) berpendapat bahwa populasi adalah area penggeneralisasian yang oleh obyek/subyek yang terdiri dari kualitas atau tertentu yang oleh peneliti ditetapkan untuk diamati dan digunakan untuk merumuskan kesimpulan dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini yang merupakan karyawan Hotel Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin yang berjumlah 50 orang.

Menurut Sugiono (2016 : 73) sampel merupakan perwakilan atau sebagian kecil dari populasi yang ingin diamati. Demi mempermudah sampel dari populasi karyawan dari masing-masing strata dalam perusahaan Swiss Belhotel Banjarmasin, adapun penentuan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu semua responden dijadikan.

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan:

- Studi Dokumen, yaitu metode atau cara yang digunakan untuk mendapatkan data melalui informasi tertulis yang berhubungan dengan data kepersonaliaan Hotel Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin.
- Kuesioner, adalah merupakan kumpulan pertanyaan yang akan dibagikan dan dijawab oleh responden secara (Sugiyono, 2016 : 135)

Menurut Arikunto (2012: 32) Sumber Data terbagi menjadi :

- Data Primer, merupakan data yang didapatkan langsung ditempat penelitian, dalam penelitian ini berupa

data karyawan Hotel Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin.

- Data Sekunder, data yang diperoleh secara tidak langsung yang berkaitan dengan penelitian yang dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja di Swiss-Belhotel Banjarmasin.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Indikator	Hasil	Keterangan
Fasilitas (X ₁)	X1.1	0,625	Valid
	X1.2	0,704	Valid
	X1.3	0,596	Valid
	X1.4	0,661	Valid
	X1.5	0,636	Valid
	X1.6	0,718	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,716	Valid
	X2.2	0,742	Valid
	X2.3	0,829	Valid
	X2.4	0,758	Valid
	X2.5	0,657	Valid
	X2.6	0,741	Valid
Komitmen Karyawan (Y)	Y1	0,711	Valid
	Y2	0,728	Valid
	Y3	0,532	Valid
	Y4	0,517	Valid
	Y5	0,692	Valid
	Y6	0,623	Valid
	Y7	0,652	Valid

Besarnya koefisien Variabel Disiplin kerja (X₁) dari seluruh item 8 item pertanyaan semua valid, Kemudian besarnya koefisien korelasi untuk Variabel Fasilitas (X₂) dari 4 jumlah pertanyaan semua valid dan besarnya koefisien korelasi untuk Variabel Komitmen (Y) dari seluruh item pertanyaan yang terdiri 6 item pertanyaan semuanya ditanyakan valid, artinya dari sebanyak 18 Item Pertanyaan valid karena nilai r hitung lebih besar dari rtabel maka semua pertanyaan dapat digunakan sebagai kuesioner dan analisis selanjutnya. Pada tabel di atas diketahui bahwa seluruh item memenuhi kriteria validitas. Hal ini dapat dilihat bahwa semua item-item yang ada dalam penelitian memiliki $r \geq 0.30$, sehingga

dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Alpha Cronbach (a)	Reliabilitas
Fasilitas	.668	Reliabel
Disiplin Kerja	.775	Reliabel
Komitmen Karyawan	.755	Reliabel

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 24.0, 2020

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan data diatas dikarenakan semua instrument memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 yaitu karakteristik Fasilitas sebanyak 0,668, disiplin kerja sebanyak 0,775 dan Komitmen Karyawan sebesar 0,755.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

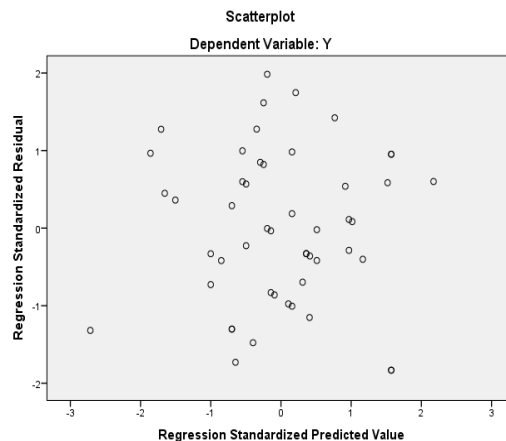
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Fasilitas	.938	1.066
Disiplin kerja	.938	1.066

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 24.0 2020

Menurut Ghazali (2016 : 154) apabila nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Hasil pengolahan SPSS 24

Gambar 1 Hasil uji heteroskedastisitas

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, Gambar diatas menunjukkan homoskedastisitas yang berarti varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap (Ghozali, 2016 : 139).

2. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.512 ^a	.262	.231	2.514	2.037

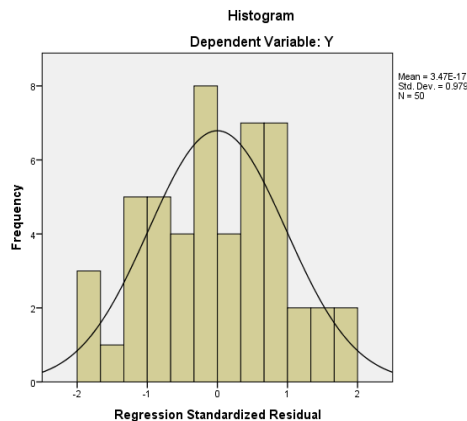
Sumber : Hasil Pengolahan data, SPSS 24,0 2020

a. Predictors: (Constant), Fasilitas_kerja, Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: Komitmen_

Hasil deteksi autokorelasi pada model regresi diperoleh hasil +2,037 dengan melihat patokan analisis angka perhitungan Durbin Watson diatas menunjukkan bahwa ada autokorelasi negatif, namun hasil ini boleh diabaikan.

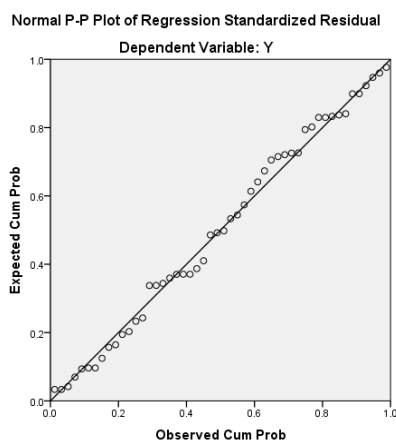
3. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 24

Gambar 2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa perbandingan antara data observasi dengan distribusi berada pada alur distribusi normal atau mendekati distribusi normal. Metode yang paling handal adalah dengan melihat *normal probability plot* seperti gambar berikut ini :



Gambar 3 Normal Probability Plot

Dari grafik diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga data disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji regresi

Berdasarkan hasil *output SPSS* maka dapat dibuat tabel dan analisis sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.3	5,03		2.244	.030
Fasilitas	.221	.170	.168	1.298	.201
Disiplin	.518	.151	.444	3.431	.001

a. Dependent variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 6 dalam bentuk *unstandardized* persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 11,303 + 0,221 X_1 + 0,518 X_2 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,303 menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 dan X_2 memiliki nilai 1 atau tidak mengalami perubahan, maka Komitmen Karyawan adalah sebesar 11,303
- Koefisien X_1 sebesar 0,221 menunjukkan bahwa apabila nilai X_1 ditingkatkan dari 1 satuan, maka Komitmen Karyawan (Y) naik 0,221.
- Koefisien X_2 sebesar 0,518 menunjukkan bahwa apabila nilai X_2 diturunkan dari 1 satuan, maka Komitmen Karyawan (Y) turun 0,518.

3. Uji regresi secara Parsial (Uji t)

Uji- t bertujuan untuk mengetahui antar variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel masing-masing independen terhadap variabel dependen, maka nilai signifikansi t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya.

Tabel 7 Hasil Uji t (Regresi Secara Parsial)

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,3	5,037		2,244	,001
	Fasilitas	0,221	,170	,168	1,298	,201
	Disiplin	0,518	,151	,444	3,431	,001

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 24

- Berdasarkan hasil output SPSS, maka dapat dilihat pada tabel 4.13 di atas menunjukkan X_1 (Fasilitas) sebesar 0,201, karena sig X_1 (Fasilitas) di atas 0,05, maka H_0 diterima, artinya Fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan.
- Hasil output SPSS menunjukkan X_2 (Disiplin kerja) sebesar 0,001 karena sig X_2 (Disiplin kerja) dibawah 0,05, maka H_a diterima, artinya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan.
- Variabel yang berpengaruh dominan dapat dilihat melalui nilai *Standard Coefficients Beta* terbesar pada tabel hasil output SPSS analisis regresi berganda. Dari tabel 7 diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variable Disiplin kerja (X_2) yaitu memiliki nilai *Standard Coefficients Beta* sebesar 0,444. Jadi Disiplin kerja (X_2) memberi pengaruh yang dominan terhadap Komitmen Karyawan.

4. Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7 Uji Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Regression	105,529	2	52,765	8,351	,001 ^b
Residual	296,971	47	6,319		
Total	402,500	49			

a. Dependent Variable: Komitmen_

b. Predictors: (Constant), Fasilitas_kerja, Disiplin_kerja

Pengambilan keputusan didasarkan pada hasil output SPSS, maka dapat dilihat pada tabel di atas, di mana sig pada uji F adalah = 0,001^b berarti $< 0,05$. Berdasarkan hasil ini, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Fasilitas (X_1) dan Disiplin kerja (X_2), secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y).

5. Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.512 ^a	.262	.231	2.514	2.037

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 24

a. Predictors: (Constant), Fasilitas_kerja, Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: Komitmen_

Pengujian determinasi untuk menguji model dengan menggunakan alat uji statistik, maka akan diuraikan model summary statistik pada tabel yang antara lain adalah sebagai berikut:

- Nilai R dengan nilai sebesar 0,512 atau 51,29% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel Fasilitas (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), dengan variabel Komitmen Karyawan (Y). Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sedang karena berada di antara 0,400 sampai dengan

- 0,559. Artinya, variabel-variabel pada penelitian ini mempunyai hubungan searah, yang bilamana nilai X Kuat, maka nilai Y akan Kuat pula. Dengan kata lain, semakin Kuat pengaruh dari Fasilitas dan Disiplin kerja, akan mempengaruhi meningkatnya Komitmen Karyawan .
2. Nilai R Kuadrat dengan nilai 2,31 adalah R kuadrat, yang menunjukkan bahwa variabel independent yang diambil dalam penelitian ini memiliki pengaruh dengan variabel dependent sebesar 23,14% sehingga selebihnya sebesar 77% adalah variabel-variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.
 3. Nilai *Adjusted R Square* model regresi ini adalah sebesar 0,231 yang menunjukkan bahwa bahwa variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) rendah karena berada diantara 0,200 – 0,399.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Fasilitas (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Komitmen Karyawan (Y) di Swiss BelHotel Banjarmasin adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Parsial

- a. Pengaruh Fasilitas (X_1) secara simultan terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Berdasarkan uji secara parsial (Uji t) terlihat bahwa Fasilitas (X_1) mempunyai nilai Signifikansi sebesar 0,201 di atas nilai 0,05 yang artinya tidak terdapat hubungan antara fasilitas dengan Komitmen Karyawan di Swiss BelHotel Banjarmasin, Hasil ini sesuai dengan latar belakang penelitian, bahwa Swiss BelHotel Banjarmasin sudah mempunyai fasilitas yang cukup baik, kecuali jumlah dan kondisi kendaraan operasional untuk akomodasi dan pelayanan tamu VIP hotel yang datang dan pergi dengan menggunakan

fasilitas reservasi antar jemput ke Bandara Syamsudin Noor karena sudah jarang digunakan dan mahal biaya operasionalnya maka fitur tersebut sudah ditiadakan karena sudah tergantikan dengan kerjasama dengan taksi bluebird yang selalu stand by saat ada tamu hotel memerlukan reservasi maupun fasilitas antar jemput ke bandara maupun tempat wisata di sekitar kota Banjarmasin. Hasil ini sesuai dengan penelitian Anggraeny, Dkk (2018) bahwa fasilitas tidak berpengaruh pada fasilitas.

- b. Pengaruh Disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Berdasarkan uji secara parsial (Uji t) terlihat bahwa Disiplin kerja (X_2) dengan nilai sig 0,001 dibawah 0,05 yang menandakan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y), hasil ini sesuai dengan latar belakang penelitian, bahwa tingkat kedisiplinan atau absensi karyawan dibagian Reskrim, Intelkam dan Lantas sudah berjalan dengan baik karena difasilitasi dengan absen sidik jari sehingga mengurangi resiko manipulasi data absensi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Kotler bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu sarana penting dalam mencapai kesuksesan tujuan (Kotler, 2006:272), sesuai dengan hasil penelitian Trisyanti, Dkk (2018) bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan (X_3) dengan nilai sig. sebesar 0.010 yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan di Swiss Belhotel Banjarmasin.

2. Pengaruh Simultan

Pengaruh Fasilitas (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap Komitmen Karyawan

(Y) berdasarkan hasil uji secara simultan (Uji F) terlihat bahwa F Hitung pada kolom Signifikansi dengan nilai sebesar 0,001 kurang dari 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,231 atau 23,1% sedangkan 76,94% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang penelitian, bahwa fasilitas (X1) dan Disiplin kerja (X2) sudah cukup baik sehingga secara logika pasti Komitmen Karyawan di Swiss BelHotel Banjarmasin juga baik.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Novriansyah (2016) dengan hasil terdapat hubungan positif signifikan antara Komitmen dan fasilitas dengan disiplin kerja karyawan PT. Bentoel Internasional Tbk. Hasil kategorisasi penelitian ini adalah individu lebih banyak memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila mempunyai Komitmen Karyawan dan mempunyai fasilitas yang cukup.

1. Banjarmasin untuk ditingkatkan agar Komitmen Karyawan Swiss BelHotel Banjarmasin lebih meningkat lagi .
2. Sebaiknya untuk peneliti lain yang mengangkat topik penelitian serupa hendaknya mengangkat variabel lain yang mempengaruhi aspek Komitmen sehingga dapat lebih melengkapi penelitian ini.

Simpulan dan Saran

1. Mengenai pengaruh Fasilitas dan disiplin kerja terhadap Komitmen Karyawan di Swiss BelHotel Banjarmasin, maka terdapat perbedaan antara kenyataan dilatar belakang dengan persepsi responden, namun dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:
2. Tidak terdapat pengaruh parsial variabel fasilitas terhadap Komitmen Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikan ($0,201 > 0,05$) sehingga hipotesis pertama yang menyatakan

terdapat pengaruh secara parsial fasilitas terhadap Komitmen Karyawan di Swiss BelHotel Banjarmasin ditolak.

3. Terdapat pengaruh parsial Disiplin kerja terhadap Komitmen Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ($0,001 < 0,05$) sehingga hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap Komitmen Karyawan di Swiss BelHotel Banjarmasin diterima.
4. Terdapat pengaruh simultan (bersama-sama) antara fasilitas dan Disiplin kerja terhadap Komitmen Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ($0,001 < 0,05$) sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan fasilitas dan disiplin kerja terhadap Komitmen Karyawan di Swiss BelHotel Banjarmasin diterima.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pada variabel Fasilitas pernyataan bahwa ditempat kerja saya tersedia alat mobilitas berupa Mobil/Kendaraan Roda Dua untuk Operasional yang nyaman dan aman saat digunakan bertugas, pada variabel disiplin kerja pernyataan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan perintah/ waktu yang tepat dan selalu taat dan patuh terhadap perintah atasan, serta variabel komitmen selalu mendukung semua kebijakan mendapat skor paling rendah sehingga menjadi pertimbangan bagi pimpinan di Swiss BelHotel Banjarmasin

Daftar Rujukan

Albert Kurniawan. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi karyawan terhadap Organizational Citizenship*

- Behaviour (OCB) PT. X Bandung.*
Jurnal Manajemen. Vol.15, No.1
- Allen and Meyer. 2017. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization.* PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Leuhery. 2018. *Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai dinas perhubungan provinsi Maluku.* Jurna SOSOQ. Vol.6, No.1
- Fregrace Meissy Purnawijaya,2020, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Individu pada Kedai 27 di Surabaya.* Jurnal AGORA Vol. 7, No. 1 Program Manajemen
- Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Mardo. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi karyawan Terhadap Turnover Intention.* Jurnal JOM Fisip. Vol.4, No.2