

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI THE LUXTON HOTEL BANDUNG**
*(THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT THE LUXTON HOTEL BANDUNG)*

Asep Ilham Dahlan¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata YAPARI Bandung
ilhamdahlan07@gmail.com

Emron Edison²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata YAPARI Bandung
Emron.bdg@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine, examine and analyze the influence of work environment and organizational culture on employee performance at The Luxton Hotel Bandung. This research uses quantitative method with analysis descriptive and verification. The number of samples is 74 which is the total number of the entire existing population. The results showed that by the descriptive variable work environment is in a good category, organizational culture good and good employee performance. While verification of environmental variables work $t_{count} 1,213 < t_{table} 1,993$ and significance $0,229 > 0,05$ means it has but not significant effect on employee performance variables. While organizational culture variable $t_{count} 14,332 > t_{table} 1,993$ and significance $0,000 < 0,05$ means it has an influence positive and significant to employee performance. Simultaneously variable work environment and organizational culture affect employee performance positive and significant, where $F_{count} 197,916 > F_{table} 3,13$, and significance $0,000 < 0,05$. The total effect is 84,8%, while 15,2% of employee performance variables will be influenced by other variables that were not taken into account in the study.

Keywords : *Work Environment, Organizational Culture, and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di The Luxton Hotel Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisa deskriptif dan verifikatif. Jumlah sampel sebanyak 74 yang merupakan jumlah keseluruhan populasi yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara deskriptif variabel lingkungan kerja masuk dalam kategori baik, budaya organisasi baik dan kinerja karyawan baik. Sedangkan secara verifikatif variabel lingkungan kerja $t_{hitung} 1,213 < t_{tabel} 1,993$ dan

signifikansi $0,229 > 0,05$ artinya memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan variabel budaya organisasi $t_{hitung} 14,332 > t_{tabel} 1,993$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dimana $F_{hitung} 197,916 > F_{tabel} 3,13$, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Total pengaruh 84,8%, sedangkan 15,2% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel yang lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini pariwisata berkembang pesat sehingga banyak jenis wisata yang dapat memberikan pengalaman baru untuk para wisatawan (Lingga, S., Kemala, Z. (2022). Bahkan saat ini, pemerintah terus berupaya mengembangkan pariwisata di seluruh penjuru nusantara.

Sektor pariwisata merupakan sektor yang sangat strategis karena merupakan sumber pendapatan dan peningkatan devisa negara yang berimplikasi pada pendapatan destinasi atau daerah yang dikunjungi oleh para wisatawan (Effendi & Edison, 2022). Pariwisata tidak terlepas dari peranan hotel sebagai sarana penunjang pariwisata itu sendiri, sehingga hotel harus siap dan berbenah diri, apalagi dalam era Masyarakat Ekonomi Asean (Edison, Riyanti, dan Yustiana, 2016).

Di Bandung terdapat banyak hotel, di antaranya Hotel The Luxton. The Luxton merupakan hotel bintang empat. Hotel ini terus berupaya meningkatkan pelayanannya agar dapat bersaing dengan hotel lain baik domestik maupun internasional. Dalam rangka meningkatkan pelayanannya salah satunya melalui peningkatan kinerja pegawai yang kompeten.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Kurniawan & Hazir (2019:119) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti, bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dari beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja di atas, terlihat betapa pentingnya lingkungan kerja bagi sebuah organisasi dalam rangka mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Terlihat di The Luxton Hotel Bandung hal ini menjadi faktor yang perlu segera diatasi, seperti kebisingan ditempat kerja, penerangan di front office sudah cukup baik namun penerangan yang ada di area lain masih belum efektif, lembabnya ruang kerja, sirkulasi udara dan suhu udara di ruang kerja yang kurang

optimal, ruang kerja yang tidak tertata dengan rapi dan kurang bersih. Maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum efektif dan akan berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain budaya organisasi. Budaya organisasi akan membentuk perilaku dan gaya organisasi. Budaya organisasi akan berfungsi secara efektif bila dikawal dan diimplementasikan dengan baik, ditunjukkan dengan perilaku-perilaku positif. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan HRD di The Luxton Hotel Bandung ada beberapa hal yang belum optimal diantaranya: adanya karyawan yang masih melanggar aturan seperti karyawan tidak memakai name tag, jam istirahat yang berlebihan, anggota karyawan yang kurang dalam saling menghormati dan memberikan salam *greeting* saat berjumpa sesama rekan kerja. Adanya miss komunikasi antar karyawan, belum optimalnya diskusi antar tim saat ada masalah dan mengatasi masalah.

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.

Tabel 1
Tingkat ketidakhadiran karyawan The Luxton Hotel Bandung
September tahun 2019 – Agustus tahun 2020

No.	2019 – 2020	Absensi	Persentase %
1.	September 2019	0	0%
2.	Oktober 2019	0	0%
3.	November 2019	0	0%
4.	Desember 2019	2	3%
5.	Januari 2020	6	8%
6.	Februari 2020	3	4%
7.	Maret 2020	4	5%
8.	April 2020	7	9%
9.	Mei 2020	5	7%
10.	Juni 2020	2	3%
11.	Juli 2020	8	11%
12.	Agustus 2020	4	5%
Rata-rata		4	5%

Sumber: The Luxton Hotel Bandung data diolah oleh peneliti

Tabel 2
Tingkat ketidakhadiran karyawan The Luxton Hotel Bandung Bulan September tahun 2020 – Agustus tahun 2021

No.	2020 – 2021	Absensi	Persentase %
1.	September 2020	5	7%
2.	Oktober 2020	3	4%
3.	November 2020	7	9%
4.	Desember 2020	12	16%
5.	Januari 2021	9	12%
6.	Februari 2021	4	5%
7.	Maret 2021	0	0%
8.	April 2021	0	0%
9.	Mei 2021	4	5%
10.	Juni 2021	5	7%
11.	Juli 2021	2	3%
12.	Agustus 2021	3	4%
Rata-rata		5	6%

Sumber: The Luxton Hotel Bandung data diolah oleh peneliti

Pada data absensi di atas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di The Luxton Hotel Bandung cukup banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir karena alfa. Dari data di atas dapat dilihat bahwa terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan persentase absensi, pada bulan tertentu persentase di atas 10 persen, dan rata-rata absensi karyawan meningkat 1 persen di tahun 2020 – 2021. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran yang lumayan cukup tinggi. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan berdampak serius pada perusahaan dan ini menunjukkan bahwa kinerja yang ada belum optimal. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Dessler (2011) kehadiran merupakan poin yang mencerminkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Luxton Hotel Bandung.”

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di The Luxton Hotel Bandung.

Kajian Teori

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap hari (Mardiana, 2005). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lebih jauh lagi lingkungan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Ishak & Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang betul dan dengan skala waktu yang ditentukan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2009), yaitu: 1) Penerangan; 2) Suhu udara; 3) Kelembaban udara; 4) Sirkulasi udara; 5) Kebisingan; 6) Bau tidak sedap; 7) Tata warna; 8) Dekorasi; 9) Musik di tempat kerja; 10) Keamanan bekerja, dan; 11) Hubungan antar Pegawai

Budaya Organisasi

Pearce & Robinson (2008) mengemukakan bahwa, "Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri. Budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang, sebuah tema yang tidak berwujud namun ada dan hadir, menyediakan arti, arahan, serta dasar atas tindakan. Dalam cara yang sama seperti kepribadian mempengaruhi perilaku seseorang, asumsi yang dimiliki bersama (keyakinan dan nilai) oleh anggota-anggota suatu perusahaan mempengaruhi pendapat dan tindakan dalam perusahaan itu."

Adapun dimensi budaya organisasi menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2017):

1. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
3. Kepribadian. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4. Performa. Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim. Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Kinerja

Kinerja merupakan indikator dari pencapaian yang dihasilkan. Keberhasilannya sangat ditentukan oleh berbagai faktor, seperti lingkungan dan budaya dalam perusahaan.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam (Oktaviani, 2014), dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja karyawan dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Untuk mencapai atau menilai kerja seseorang yang sedang bekerja di suatu perusahaan, ada beberapa dimensi yang menunjang hal kinerja yang menjadi tolak ukur menurut Edison, dkk. (2017) yaitu:

1. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan mempertahankan kepuasan pelanggan. kekuatan dalam
3. Waktu Penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.
4. Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menganalisis tentang lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja di The Luxton Hotel Bandung.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di The Luxton Hotel Bandung. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara jumlah karyawan terdiri dari 56 karyawan laki-laki dan 18 karyawan perempuan, sehingga keseluruhan pegawai adalah sebanyak 74 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada karyawan The Luxton Hotel Bandung sebanyak 74 orang. Maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel.

Uji Validitas

Kuesioner harus diuji dahulu validitas dari masing-masing pertanyaan yang ada dalam pengambilan data. Untuk mengatur validitas dari masing-masing alat pengambilan data atau kuesioner, dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item butir-butir

pertanyaan terhadap total skor pada setiap faktor dari masing-masing responden yang diuji coba. Korelasi yang dibentuk berdasarkan teknik korelasi *pearson product moment* dan kemudian dibandingkan dengan nilai tabel. Apabila nilai korelasi yang didapat dari hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai korelasi tabel, maka butir pertanyaan yang diuji nilai korelasinya dinyatakan valid dan sebaliknya.

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur atau menguji apakah kuesioner yang dipakai untuk mengambil data dalam penelitian ini dapat dipercaya atau reliabel digunakan uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien reliabilitas (*Coefficient of Reliability*). Pada penelitian ini koefisien reliabilitas dilihat dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Batas seberapa besar nilai koefisien reliabilitas bisa menunjukkan pertanyaan yang diuji reliabel atau tidak, adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,7.

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja dan budaya organisasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Menurut Sugiyono dalam (Arisandi, 2019) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Koefisien konstanta
- b₁ b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Budaya organisasi
- ε = Error, variabel gangguan

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Hasan (2002:124) mengatakan, Uji t berfungsi untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel atau bisa juga dengan signifikansi t lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau lebih besar dari 0.05. Dari keterangan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis (H₀) atau hipotesis alternatif (H_a) tersebut ditolak atau diterima. Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah:

1. Nilai t hitung < t tabel, maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak
2. Nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima

Uji Simultan (uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi secara bersama-sama antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Menurut Hasan (2002:125) Uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi linier berganda

n = banyaknya data

k = banyaknya variabel bebas

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungan, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel atau juga dengan memperhatikan signifikansi F lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau signifikansi F lebih besar dari 0,05. Dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (H_0) atau hipotesis alternatif (H_a) ditolak atau diterima.

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah:

1. Nilai F hitung < F tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak
2. Nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Masing-masing item dikatakan valid jika memiliki nilai korelasi $\geq 0,30$. Item yang lebih kecil dari 0,30 dapat dinyatakan tidak valid, sehingga perlu diganti atau dihilangkan (Lubis, Hermanto & Edison, 2018). Berikut ini adalah hasil uji validitas item pertanyaan untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi Item Pernyataan Instrumen

Varibel	Valid		Tidak Valid		Total	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Lingkungan kerja	13	100	-	-	13	100
Budaya Organisasi	13	100	-	-	13	100
Kinerja	11	100	-	-	11	100
Jumlah	37				37	

Sumber: Data diolah 2021 dari SPSS 20

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel X1, X2, dan Y kesemuanya menunjukkan nilai diatas 0,30 ini berarti semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan bahwa semua variabel termasuk reliabel, karena skor r hitung $\geq 0,700$. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel dan benar-benar sebagai alat ukur yang handal dan memiliki tingkat kestabilan yang tinggi, dalam arti alat ukur tersebut apabila dilakukan secara berulang, hasil dari pengujian instrumen tersebut akan sama. Variabel lingkungan kerja (X_1) terdiri dari 13 pernyataan, variabel budaya organisasi (X_2) terdiri dari 13 pernyataan dan variabel kinerja (Y) terdiri dari 11 pernyataan menunjukkan hasil yang tetap. Menurut Lubis, Hermanto & Edison (2018), “instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai $alpha\ cronbach > 0,70$ dari masing-masing variabel”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.844		2.443

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,848 atau sebesar 84,8%, yang berarti variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Sedangkan 15,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan bantuan SPSS 20, sehingga diperoleh hasil analisa sebagai berikut:

Tabel 5
Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.275	2.402		-.947	.347
	Lingkungan Kerja	.061	.050	.074	1.213	.229
	Budaya Organisasi	.849	.059	.871	14.322	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 5 didapatkan persamaan regresi, yaitu sebagai berikut:

$$Y = -2,275 + 0,061X_1 + 0,849X_2$$

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial dan Simultan

Hasil t_{hitung} untuk lingkungan kerja terhadap kinerja secara parsial sebesar 1,213, dengan t_{tabel} 1,993 dan signifikansinya sebesar $0,229 > 0,05$, maka Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka “ H_0 diterima dan H_a ditolak”, dengan kata lain memiliki pengaruh namun tidak signifikan.

Sedangkan hasil t_{hitung} untuk budaya organisasi terhadap kinerja secara parsial sebesar 14,322 dengan t_{tabel} 1,993 dan signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka “ H_0 ditolak dan H_a diterima”, dengan kata lain lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Untuk hipotesis secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa F_{hitung} 197,916 $>$ 3,13, dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian “ H_0 ditolak dan H_a diterima”, dengan kata lain variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Pembahasan

1. **Lingkungan Kerja.** Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja pada kriteria baik (rata-rata 3,93), khususnya untuk pernyataan “hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis” dan “saya merasa aman ditempat kerja”. Namun demikian masih terdapat aspek yang belum optimal khususnya “suhu udara ditempat kerja”.
2. **Budaya Organisasi.** Secara keseluruhan Budaya Organisasi berada pada kategori baik (rata-rata 3,92), khususnya pada pernyataan “saya selalu menaati peraturan-peraturan yang ada” dan “saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan”. Namun demikian masih terdapat aspek yang lemah, yaitu pada pernyataan mengenai “anggota saling menghormati dan memberikan salam (greeting) saat berjumpa”.
3. **Kinerja Karyawan.** Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan berada pada kriteria Baik (rata-rata 4,02), khususnya untuk pernyataan “proses yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan” dan “bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai”. Namun demikian masih terdapat aspek yang lemah, yaitu pada pernyataan mengenai “target yang saya buat/terima, sangat menantang namun realistis”. Contohnya seperti halnya tugas yang diberikan kepada pegawai ini tidak sesuai dengan *jobdesk* nya.
4. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan The Luxton Hotel Bandung.** Berdasarkan hasil penelitian total pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa total pengaruh sebesar 0,848. Dan, berdasarkan uji t dan uji F menunjukkan bahwa hasilnya berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah, Parno, Tikawati, dan Yovanda dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda dengan hasil positif dan signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dengan ini hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan di The Luxton Hotel Bandung secara umum dalam kategori baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di The Luxton Hotel Bandung berpengaruh tapi tidak signifikan yang didasarkan pada besarnya nilai t_{hitung} $1,213 < t_{tabel}$ $1,993$ dan signifikansinya sebesar $0,229 > 0,05$. Sedangkan uji pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan The Luxton Hotel Bandung hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan tersebut signifikan, yang didasarkan pada besarnya nilai t_{hitung} $14,322 > t_{tabel}$ $1,993$ dan signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

Untuk uji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan The Luxton Hotel Bandung Secara Simultan berdasarkan hasil uji bahwa pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar $0,848$ dan signifikan.

Saran

Bagi peneliti lain dapat meninjau dari aspek kompetensi dan motivasi karyawan yang ada, sehingga dihasilkan

DAFTAR PUSTAKA

- Arisandi, R. D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel California Bandung*.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, *1*(2), 134–151.
- Effendi, S. P., Edison, E. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Pada Pelanggan Batik Batam Di Dekranasda Kota Batam. *Manajemen dan Pariwisata*, *1*(1), hal 15-32
- Hasan, M. I. (2002). *Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja*. *5*, 115–134.
- Lingga, S., Kemala, Z. (2022). Analisis Motivasi Wisatawan Terhadap Keputusan Berkunjung Di Desa Wisata Lamajang. *Manajemen dan Pariwisata*, *1*(1), hal 66-75
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Oktaviani, H. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–14.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2008). *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Salemba.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Nurhaedah, Parno, Tikawati, & Yovanda Novi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda. *BIFEJ*, 1(2). <https://journal.uinsi.ac.id/index.php/bifej/article/view/3900>