

IMPLEMENTASI BUDAYA PERUSAHAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL DI LOVINA SINGARAJA

I Putu Bagus Suthanaya¹⁾,
I Putu Agus Suarsana Ariesta²⁾
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Triatma Mulya Badung

ABSTRACT

Human resources is a key factor in determining the company's success in achieving its objectives and treasures the most important and valuable is owned by a company. Indispensable companies in maintaining employee performance. The performance of employees who have been based on a strong corporate culture will impact very well in their development individually and group. The work environment is a variable that needs to be taken into account by management in the hospitality industry experts in knowing the effect in improving morale. The importance of knowing the effect of the implementation of the corporate culture and working environment on the performance of employees in existing hotels in Singaraja, especially in areas of north Bali that existing hotels in Lovina Singaraja is an issue that will be discussed and the determination of the sample using predetermined sample. The samples used were employees of several hotels in the area Lovina Singaraja. Ststistik analysis used is Descriptive Analysis, Test Validity and Reliability Research Instruments, Partial Correlation, Analisis multiple linear regression, Classical Assumption Test, Determination and multiple t test and F test.

Keywords: corporate culture, work environment and performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Faktor Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu faktor yang menjadi kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. SDM adalah harta yang paling penting dan berharga dimiliki oleh suatu perusahaan karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh faktor manusia. Setiap orang di perusahaan selalu dituntut untuk berbuat profesional dan terorganisir dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menunjuk pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu hasil kerja.

Persoalan mutu berarti terkait dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh karyawan.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Kinerja suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari kinerja keuangan regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik

secara makro maupun mikro. Mengenai kinerja menjadi masalah nasional pula, karena kinerja karyawan yang ada di Indonesia masih perlu perhatian. Zadjuli (2001 : 6); kualitas sumber daya manusia Indonesia dewasa ini dibandingkan dengan kualitas sumber daya manusia di beberapa negara anggota-anggota ASEAN nampaknya masih rendah kualitasnya, sehingga mengakibatkan kinerjanya masih rendah. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja dapat dipenuhi secara maksimal.

Kinerja tidak akan bisa terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam perusahaan financial, aktivitas individu maupun kelompok sangat mempengaruhi kinerja perusahaan hal ini disebabkan oleh adanya proses input menjadi output. Mengingat permasalahannya sangat kompleks sekali, maka pihak-pihak yang terlibat dalam proses pengelolaan masukan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja, sehingga pengusaha harus menjaga factor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat terpenuhi secara maksimal.

Persoalan kinerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung sekali. Variabel yang dimaksud adalah *budaya* dan *lingkungan kerja*. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja seseorang dan pada ujung-ujungnya kinerja perusahaan dapat tercapai dengan

baik. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak Industri perhotelan di daerah Lovina Singaraja sangat penting untuk menerapkan budaya perusahaan dan lingkungan kerja sebaik-baiknya agar senantiasa memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dari wawancara yang dilakukan kepada beberapa pimpinan

hotel yang ada di daerah Lovina Singaraja, Hotel yang ada di Lovina menetapkan beberapa standar budaya perusahaan baru yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Standar budaya yang diterapkan tersebut antara lain sebagai berikut :

Berdasarkan pokok permasalahan yang diuraikan maka hipotesis yang dapat dikemukakan dan yang akan buktikan yaitu Budaya perusahaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel di daerah Lovina Singaraja

Inilah yang menjadi masalah yang sangat penting untuk dibuktikan untuk mengetahui dari implementasi budaya perusahaan, lingkungan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Hotel yang berada di Lovina Singaraja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah : ” Apakah ada pengaruh implementasi budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel di daerah Lovina Singaraja dan Seberapa besarkah pengaruh antara budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel di daerah Lovina Singaraja? ”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dari implementasi budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel yang berlokasi di Lovina Singaraja dan besarnya

pengaruh antara budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel di Lovina Singaraja.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Perusahaan

Menurut Budiarto dan Murtanto (2000: 62), budaya merupakan nilai yang dianut bersama berupa keyakinan dan tujuan penting yang dimiliki bersama oleh kebanyakan orang dalam kelompok, yang cenderung membentuk perilaku kelompok, dan sering bertahan lama, bahkan walaupun sudah terjadi perubahan dalam anggota kelompok. Pada umumnya budaya perusahaan muncul atas dasar pengembangan yang dilakukan oleh manajemen puncak. Pengembangan ini berupa suatu visi, filosofi atau strategi bisnis yang ingin diimplementasikan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Karakteristik Budaya Perusahaan

Menurut Umar (2003: 16) menyatakan ada tujuh karakteristik budaya organisasi atau budaya perusahaan terdiri dari Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*), Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), Berorientasi Kepada hasil (*Outcome orientation*), Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), Berorientasi tim (*Team orientation*), Aggresif (*Aggressiveness*), Stabil (*Stability*)

Indikator Budaya perusahaan

Menurut Rivai (2003:25) indikator budaya perusahaan terdiri dari dari omitmen, Konsistensi, Kejujuran, Kreativitas, Keteladanan, Kecerdasan emosi, Ketegasan, Keadilan

Lingkungan Kerja

Menurut Achyari (2002 : 121), lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Secara umum lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Siagian, (2004: 153) berpendapat bahwa pengaturan lingkungan kerja adalah pengaturan kebersihan tempat kerja, pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrol terhadap udara dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Handoko (2001:46) adalah sebagai berikut : Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja, Hubungan karyawan.

Pengertian Kinerja

Menurut Hariandja (2002 : 1994) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Dalam perusahaan, faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar- standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.

Gorda (2004 : 41) menyatakan, kinerja adalah hasil kerja yang

disumbangkan oleh karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat dikatakan merupakan cerminan dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing – masing yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya berdasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2004).

Pengertian Standar Kinerja

Standar kinerja menentukan tingkat kinerja pekerjaan yang diharapkan dari pemegang pekerjaan dan kriteria terhadap kesuksesan pekerjaan. Standar kinerja membuat eksplisit kuantitas dan kualitas kinerja yang diharapkan dalam tugas – tugas dasar yang diterapkan sebelumnya dalam deskripsi pekerjaan. Biasanya standar kinerja adalah pernyataan – pernyataan mengenai kinerja yang dianggap diterima dan dapat dicapai atas sebuah pekerjaan tertentu.

Menurut Simamora (1997:147), ada beberapa persyaratan yang harus di penuhi dalam penetapan standar kinerja yaitu :

1. Standar kinerja harus relevan dengan individu dan organisasi
2. Standar kinerja harus dapat membedakan antara pelaksana pekerja yang baik, sedang atau buruk.
3. Standar kinerja dinyatakan dengan angka.
4. Standar kinerja harus mudah diukur.
5. Standar kinerja harus mudah dipahami.

Beberapa aspek lain yang perlu dipertimbangkan dalam penentuan standar kinerja bagi karyawan pada dasarnya meliputi kerja dan beban waktu pekerjaan baik menggunakan mesin atau tanpa mesin. Menurut Soeprihanto (1998 : 22) standar kerja biasanya menggunakan dasar pengalaman dan hasil kerja karyawan yang bersangkutan sesuai dengan yang telah dicapai sebelumnya dengan asumsi bahwa karyawan tersebut memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses dalam organisasi dalam menilai kinerja karyawan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi serta secara khusus kaitannya dengan kebijaksanaan SDM seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan. Penilaian kinerja juga dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen SDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan, kompesasi dan pelatihan dilakukan dengan baik.

Menurut Simamora (1997 : 416), penilaian kinerja adalah tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.

Arti penting kinerja menurut Werther dan Keith Davis dalam Hariandja (2002 :195) yaitu

1. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan – tindakan perbaikan untuk meningkatkan

kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi.

2. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai.
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu menilai akan diketahui kelemahan –kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
5. Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.
6. mengidentifikasi kelemahan – kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
7. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
8. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi pegawai.
9. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersidat eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek sehingga

manajemen dapat membantu menyelesaikannya.

10. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

Indikator Kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam Hariandja (2002 : 195) adalah sebagai berikut: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, komitmen, semangat, arahan, dukungan

Hipotesis

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel di Lovina Singaraja
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel di Lovina Singaraja
3. Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel di Lovina Singaraja

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu :

- a. Variabel bebas, yaitu variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2).
- b. Variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

Definisi Operasional

1. Budaya perusahaan merupakan nilai yang dianut bersama berupa keyakinan dan tujuan penting yang dimiliki bersama oleh kebanyakan orang dalam kelompok, yang cenderung membentuk perilaku kelompok, dan sering bertahan lama, bahkan walaupun sudah terjadi perubahan dalam manajemen pada Hotel di Lovina Singaraja Diukur dengan skala likert dengan indikator : Komitmen, Konsistensi, Kejujuran, Kreativitas, Keteladanan, Kecerdasan emosi, Ketegasan , Keadilan.

2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya dalam hal kebersihan dan keamanan di Hotel di Lovina Singaraja Diukur dengan skala likert dengan indikator : Penerangan, Suhu, Udara, Penyusunan warna, Ruang gerak, Kebersihan, Keamanan.

3. Kinerja karyawan adalah sikap mental dari masing-masing karyawan yang dapat dilihat dari kegairahan dan semangat bekerja serta kemauan karyawan yang tinggi dalam memberikan kontribusi positif dan kemampuan yang dimilikinya pada Hotel di Lovina Singaraja. Diukur dengan skala likert dengan indikator : Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Kepercayaan Diri, Komitmen, Semangat, Arahan, Dukungan.

Prosedur Penentuan Sampel

Sugiyono (2003:72) menyatakan bahwa:“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda

alam yang bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek dan subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
3. Uji Normalitas
4. Uji Multikolinieritas
5. Uji Heteroskedastisitas
6. Analisis Korelasi Parsial
7. Analisis Korelasi Berganda
8. Analisis Regresi Berganda
9. Analisis t- test.
10. Analisis F- test

Hasil Penelitian

Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Uji Reliabilitas Variabel Budaya perusahaan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,810, Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja koefisien reliabilitasnya sebesar 0,822, sedangkan uji reliabilitas variabel kinerja koefisien reliabilitasnya sebesar 0,834, Semua instrumen penelitian sudah reliabel sehingga analisis dapat dilanjutkan karena nilai koefisien korelasi *product moment* (r) semua instrumen diatas 0,3 dan nilai reliabilitasnya diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

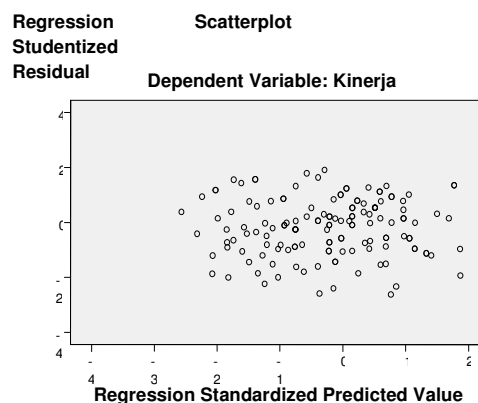
Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel budaya perusahaan sebesar 1,291, lingkungan kerja sebesar 1,068, kinerja 1,135 dan koefisien *Asymp.Sig* (2-tailed) masing - masing (0,066), (0,207), (0,146) lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Artinya data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil perhitungan nilai tolerance budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 0,720 hal menunjukkan tidak ada variable independent yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variable independent yang nilainya lebih dari 95 %. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation factor* (VIF) sebesar 0,245 hal ini juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.

Uji Heteroskedastisitas Charts



Dari grafik *scatter plot* bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan masukan budaya perusahaan dan lingkungan kerja

HASIL ANALISIS STATISTIK ANTARA BUDAYA PERUSAHAAN(X1) DAN LINGKUNGAN KERJA(X2)

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Analisis Korelasi Parsial

diperoleh informasi terdapat hubungan parsial yang rendah antara Budaya organisasi (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,350 jika Lingkungan Kerja konstan. Disamping itu, pada koefisien korelasi parsial antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang agak rendah yakni sebesar 0,485 jika Budaya organisasi konstan.

Analisis Korelasi Berganda

Pada temuan lain menunjukkan bahwa hubungan secara simultan (bersama-sama) antara Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,650 atau mempunyai hubungan yang cukup.

Analisis Regresi Berganda

Pengaruh budaya organisasi (x1) terhadap kinerja karyawan (y) hotel di Lovina Singaraja, maka dianalisis melalui nilai koefisien regresi berganda (b). koefisien regresi b_1X_1 sebesar 0,342 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan Budaya organisasi (X1) sebesar 1 satuan dapat meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,342 satuan. Pengujian hipotesis pertama dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif antara Budaya organisasi (X1) dengan Kinerja karyawan (Y), serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara Budaya organisasi (X1) dengan Kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan pengujian hipotesis pertama dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif antara Budaya Perusahaan (X1) dengan Kinerja karyawan (Y), serta $H_a =$

terdapat pengaruh positif secara parsial antara Budaya Perusahaan (X1) dengan Kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi $t(X_1) (b_1) : t_{hitung} = 2,977 > t_{Tabel} (0,05 : 132) = 1,6440$ dengan sig. $t = 0,000 (p < 0,05)$.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) di Lovina Singaraja. Maka dianalisis melalui nilai koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_2X_2 sebesar 0,494 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja (X2) sebesar satu satuan menyebabkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,494 satuan. pengujian hipotesis kedua dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja karyawan (Y), serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi $X_2 (b_2) : t_{Hitung} = 6,104 > t_{Tabel} (0,05 : 132) = 1,6440$ dengan sig. $t = 0,000 (p < 0,05)$. Ini berarti terdapat pengaruh parsial secara positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) hotel di Lovina Singaraja.

Analisis secara simultan, dapat dibuktikan melalui koefisien regresi Budaya organisasi (b_1) dan Lingkungan Kerja (b_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Bila Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,836 (0,342 + 0,494) satuan.

Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan hotel di

Lovina Singaraja. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis secara simultan yang menunjukkan bahwa Budaya organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dipertegas dengan menggunakan F_{test} diperoleh $F_{Hitung} = 38,162 > F_{Tabel} = 3,0651$ dengan sig. $F = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a), dan memiliki pengaruh yang signifikan. Ini memiliki arti secara statistik bahwa data yang digunakan membuktikan Budaya organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut:

1. Budaya Perusahaan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada hotel di Lovina Singaraja.
2. Lingkungan Kerja (x_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada hotel di Lovina Singaraja.
3. Budaya Perusahaan (x_1) dan Lingkungan Kerja (x_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada hotel di Lovina Singaraja.
4. Kontribusi yang disumbangkan Budaya Perusahaan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada hotel di Lovina Singaraja adalah sebesar 44,5 %, sedangkan sisanya sebesar 55,5 %

ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Lingkungan Kerja (X_2) memberikan pengaruh yang lebih dominant dibandingkan dengan Budaya Perusahaan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada hotel di Lovina Singaraja.

Saran

1. Budaya Perusahaan merupakan proses merupakan aktivitas secara terus menerus dilakukan dalam organisasi yang dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan guna menunjang Kinerja karyawan pada hotel di Lovina Singaraja, untuk itu pihak perusahaan sebaiknya senantiasa memberikan perhatian terhadap Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama karena mampu meningkatkan secara nyata Kinerja karyawan pada hotel di Lovina Singaraja.
2. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan Kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya pihak perusahaan tetap memperhatikan Budaya Perusahaan karena juga berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada hotel di Lovina Singaraja. Di samping itu juga pihak manajemen hendaknya memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi ,diklat ,komunikasi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Produksi Perencanaan dan Sistem Produksi*.Buku 2. Yogyakarta : BPFE
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta : BPFE

- Arif Budiarto dan Murtanto. 2000. *Jurnal bisnis dan akuntansi*. Vol.2.No.3.Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Proses SPSS*.Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Gorda, I G.D.N.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astha BrataBali
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Edisi Revisi.
- Husein, Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta :PT. Gramedia Pustaka Utama
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*.Jakarta : PT.Elex Media Komputindo