

Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel borneo Pontianak

Servani Marlinse¹, Lianto^{2✉}, Nova Arestia³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma, Pontianak.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 59 responden. Data yang didapatkan oleh peneliti lalu diproses menggunakan bantuan program IBM Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 22 pada komputer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, uji F, uji regresi linear berganda, dan uji t. Hasil penelitian berdasarkan uji F menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji t, budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya organisasi; komitmen organisasi; lingkungan kerja; kinerja karyawan

The influence of organizational culture, organizational commitment and work environment on employee performance at the Borneo Pontianak hotel

Abstract

The purpose of this study was to determine the simultaneous or partial effect of organizational culture, organizational commitment and work environment on employee performance at Hotel Borneo Pontianak. The research method used by the author is associative method with data collection techniques through questionnaires and documentary studies. The sampling method in this study was saturated sampling with a total sample of 59 respondents. The data obtained by the researcher was then processed using the help of the IBM Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 22 program on the computer. The data analysis technique used is descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient analysis, F test, multiple linear regression, and t test. The results of the study based on the F test showed that simultaneously organizational culture, organizational commitment and work environment had an effect on employee performance. Meanwhile, based on the results of the t test, organizational culture and organizational commitment have an influence on employee performance, and the work environment has no effect on employee performance.

Key words: *Organizational culture; organizational commitment; work environment; employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri perhotelan saat ini tumbuh dengan sangat pesat. Banyak hotel baru yang bermunculan dengan ciri khas nya masing-masing. Hal ini tentu akan menciptakan persaingan yang sangat ketat di antara industri perhotelan. Para pimpinan perhotelan saling bersaing dan berlomba menawarkan berbagai fasilitas yang menarik dan pelayanan yang maksimal untuk memuaskan pengunjung yang menginap di Hotel. Upaya tersebut dilakukan dengan tujuan agar dapat bertahan di tengah persaingan yang ketat. Selain bersaing karena banyaknya pendatang baru, industri perhotelan saat ini juga bersaing untuk bertahan di tengah pandemi yang sedang terjadi di seluruh dunia. Pandemi yang ada membuat banyak hotel mengurangi jumlah karyawan, biaya operasional dan bahkan ada hotel yang terpaksa tutup karena tidak mampu membayar gaji karyawan. Kondisi ini memaksa industri perhotelan untuk membuat perubahan dan keputusan yang cepat agar tetap beroperasi dan bisa menghadapi masalah yang sedang terjadi saat ini.

Prawirosentono dalam Sinambela (2016) mengungkapkan bahwa kinerja organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja karyawan perlu diperhatikan. Kinerja karyawan yang baik selain didukung oleh budaya organisasi dan komitmen orgaisasi yang ada dalam perusahaan juga didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Busro (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan ketika bekerja sehingga karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien dengan begitu dapat dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Hal ini karena lingkungan kerja merupakan suatu komponen penting di suatu organisasi yang bisa menunjang kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja berhubungan dengan komponen-komponen yang ada di sekitar karyawan.

Hotel Borneo Pontianak merupakan salah satu hotel bintang tiga yang berdiri dari tahun 2011 dan terletak di jalan Merdeka Barat No. 428 Mariana Pontianak Barat, Tengah, Kec. Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Untuk mendukung kegiatan operasional harian, Hotel Borneo Pontianak memiliki karyawan yang cukup banyak. Berikut ditampilkan tingkat absensi karyawan pada Hotel Borneo Pontianak yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.

Tingkat absensi karyawan tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Kerja	Absensi			Jumlah Absensi	Presentase Absensi (%)
				Sakit	Ijin	Alpa		
2016	77	312	24024	121	89	78	241	77,24
2017	79	312	24684	158	65	55	278	89,10
2018	80	312	24960	169	31	42	242	77,56
2019	78	312	23712	159	35	38	232	74,36
2020	69	312	18720	170	39	35	244	78,21

Menurut Hasibuan (2017), “absensi adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja, karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pekerja (absen)”. Adapun cara menghitung tingkat rata-rata absen adalah dengan rumus sebagai berikut:

$$Absen = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen}}{\text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Hotel Borneo Pontianak mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak stabil dari tahun 2016 s.d 2020. Pada tahun 2016 tingkat absensi karyawan sebesar 77,24 persen, kemudian pada tahun 2017 mengalami kenaikan menjadi 89,10 persen, adapun pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 77,56 persen, serta pada tahun 2019 menurun lagi menjadi 74,36 persen, dan selanjutnya pada tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi 78,21 persen.

Dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Borneo Pontianak tingkat absensinya lebih cenderung tidak stabil di mana kenaikan dan penurunannya hampir sama, hal ini dapat dilihat dari data yang selalu berubah-ubah setiap tahunnya. Banyak faktor yang bisa memengaruhi data yang tidak

konsisten tersebut, antara lain budaya organisasi, komitmen organisasi, atau lingkungan kerja karyawan. Budaya organisasi yang tidak disukai oleh karyawan sangat memengaruhi kinerja karyawan, selain itu karyawan yang tidak mempunyai komitmen untuk terus berada dalam perusahaan juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman bisa membuat karyawan tidak semangat bekerja yang juga akan memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Berikut ini tingkat perputaran karyawan pada Hotel Borneo Pontianak yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Tingkat perputaran karyawan tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan				Tingkat LTO (%)
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	
2016	77	8	6	79	0,03
2017	79	7	6	80	0,01
2018	80	6	8	78	0,03
2019	78	4	13	69	0,12
2020	69	4	14	59	0,16

Hasibuan (2017) mengemukakan, “perputaran karyawan adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan”. Besarnya turnover dapat dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{karyawan masuk} - \text{karyawan keluar})}{\frac{1}{2}\sum(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan pada Hotel Borneo Pontianak dari tahun 2016 s.d 2020 relatif rendah karena belum melebihi batas toleransi yakni 10 persen. Pada tahun 2016 tingkat turnover karyawan yaitu sebesar 0,03 persen, kemudian pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 0,01 persen, adapun pada tahun 2018 mengalami kenaikan lagi menjadi 0,03 persen, serta pada tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 0,12 persen, dan pada tahun 2020 kembali mengalami kenaikan yang paling tinggi menjadi 0,16 persen.

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi atau rendah dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kegiatan yang ada dalam perusahaan. Beberapa faktor tersebut seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja karyawan. Tiga faktor tersebut bisa memengaruhi tingkat perputaran karyawan karena berhubungan langsung dengan diri karyawan sehingga mempunyai dampak yang besar untuk membuat karyawan tetap berada dalam perusahaan atau memutuskan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian adalah eksplanatori yang bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Metode kuantitatif dalam penelitian ini berupa pengumpulan data melalui pembagian kuesioner langsung kepada karyawan yang bekerja di Hotel Borneo Pontianak.

Tabel 3.
Variabel dan indikator penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
Budaya Organisasi (X1)	Pelaksanaan Norma	Saya mengetahui norma dalam perusahaan Perilaku saya sesuai dengan norma yang ada di perusahaan Saya bisa menentukan pilihan yang tepat dengan nilai-nilai dalam perusahaan
	Pelaksanaan nilai	Saya bisa memecahkan masalah yang ada dengan nilai-nilai dalam perusahaan
	Pelaksanaan Etik	Saya menjadi karyawan yang baik karena adanya pedoman dalam perusahaan Saya berperilaku sesuai dengan keyakinan perusahaan

Variabel	Indikator	Pernyataan
Komitmen Organisasi (X2)	Sejarah Organisasi	Saya bisa dengan cepat menjadi bagian dari perusahaan dengan mengetahui sejarah perusahaan Saya bisa menyesuaikan lingkungan di perusahaan karena mengetahui kebiasaan yang ada di perusahaan
	Komitmen Efektif	Saya ingin bertahan dalam organisasi ini Saya memiliki ketertarikan yang kuat kepada perusahaan ini Permasalahan yang dihadapi perusahaan juga termasuk permasalahan saya Saya ingin tetap menjadi bagian dari perusahaan
	Komitmen Berkelanjutan	Menjadi salah satu karyawan dalam perusahaan ini merupakan keberuntungan bagi saya Saya khawatir tidak mendapatkan pekerjaan yang sama jika berhenti dari perusahaan Menurut saya berpindah-pindah tempat kerja merupakan tindakan yang kurang baik
	Komitmen Normative	Menjadi loyal terhadap perusahaan tempat kerja merupakan kewajiban karyawan Adanya rasa setia terhadap perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan
Lingkungan Kerja (X3)	Pencahayaan	Cahaya lampu yang terang di ruangan mendukung penyelesaian pekerjaan Penerangan (sinar matahari) di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan
	Warna	Pilihan warna yang sesuai dapat menimbulkan rasa nyaman Tata letak yang rapi meningkatkan kenyamanan saya
	Suara	Bekerja sambil mendengarkan musik dapat membuat rasa nyaman Suara di sekitar tempat kerja tidak mengganggu fokus saya dalam bekerja
	Udara	Suhu udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan selama bekerja Kelembapan udara tidak mengganggu dalam bekerja
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan Saya dapat mencapai target kerja
	Kualitas Kerja	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang rendah
	Pengetahuan Pekerjaan	Saya menguasai pekerjaan saya dengan baik Saya menyelesaikan pekerjaan dengan terampil Saya sudah mempersiapkan diri sebelum tugas diberikan
	Inisiatif	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab Saya menyelesaikan pekerjaan sendiri
	Kualitas Personal	Jika saya ada kesulitan maka saya berusaha bertanya dengan rekan kerja yang lain

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Menurut Sugiyono (2016), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2016).

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah

analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, uji F, uji regresi linear berganda, dan uji t yang di uji menggunakan program SPSS 22.

Menurut Ferdinand (2014), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Borneo Pontianak yang berjumlah 59 orang. Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti menggunakan teknik ini ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ghozali (2018) menyatakan bahwa “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka uji dikatakan valid. Cara untuk mendapatkan r tabel adalah dengan rumus degree of freedom (df) = n-2 yaitu 59-2 = 57. Kemudian pada sig 0,05 pilih nilai df 57 pada r tabel yaitu sebesar 0,2564.

Berikut ini hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta r tabel yang akan dijadikan pembanding untuk menunjukkan hasil dari uji validitas dinyatakan valid atau tidak valid.

Tabel 4.
Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,603	0,2564	Valid
	X1.2	0,465	0,2564	Valid
	X1.3	0,582	0,2564	Valid
	X1.4	0,493	0,2564	Valid
	X1.5	0,572	0,2564	Valid
	X1.6	0,533	0,2564	Valid
	X1.7	0,640	0,2564	Valid
	X1.8	0,626	0,2564	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,610	0,2564	Valid
	X2.2	0,661	0,2564	Valid
	X2.3	0,704	0,2564	Valid
	X2.4	0,541	0,2564	Valid
	X2.5	0,520	0,2564	Valid
	X2.6	0,584	0,2564	Valid
	X2.7	0,614	0,2564	Valid
	X2.8	0,688	0,2564	Valid
	X2.9	0,627	0,2564	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,527	0,2564	Valid
	X3.2	0,530	0,2564	Valid
	X3.3	0,591	0,2564	Valid
	X3.4	0,575	0,2564	Valid
	X3.5	0,593	0,2564	Valid
	X3.6	0,653	0,2564	Valid
	X3.7	0,578	0,2564	Valid
	X3.8	0,438	0,2564	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,581	0,2564	Valid
	Y2	0,557	0,2564	Valid
	Y3	0,354	0,2564	Valid
	Y4	0,480	0,2564	Valid
	Y5	0,509	0,2564	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Y6	0,676	0,2564	Valid
	Y7	0,600	0,2564	Valid
	Y8	0,489	0,2564	Valid
	Y9	0,370	0,2564	Valid
	Y10	0,497	0,2564	Valid

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil r hitung pada variabel budaya organisasi sebesar 0,603, 0,465, 0,582, 0,493, 0,572, 0,533, 0,640, dan 0,626 nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,2564 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Pada variabel komitmen organisasi hasil r hitung sebesar 0,610, 0,661, 0,704, 0,541, 0,520, 0,584, 0,614, 0,688, dan 0,627 nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,2564 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Pada variabel lingkungan kerja hasil r hitung sebesar 0,527, 0,530, 0,591, 0,575, 0,593, 0,653, 0,578, dan 0,438 nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,2564 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Pada variabel kinerja karyawan hasil r hitung sebesar 0,581, 0,557, 0,354, 0,480, 0,509, 0,676, 0,600, 0,489, 0,370 dan 0,497 nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,2564 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada masing masing variabel layak untuk digunakan pada penelitian ini dan data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

Menurut Ghozali (2018), “uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Metode yang digunakan untuk melihat data reliabel adalah dengan metode Cronbach’s Alpha, jika Cronbach’s Alpha > 0,60 maka data dinyatakan reliabel.

Tabel 5.
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,694	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,793	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,682	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,671	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi menunjukkan hasil perhitungan Cronbach’s Alpha sebesar 0,694 hasil ini lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa jawaban responden reliabel. Pada variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil Cronbach’s Alpha sebesar 0,793 hasil ini lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan jawaban responden reliabel. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil Cronbach’s Alpha sebesar 0,682 hasil ini lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan jawaban responden reliabel. Pada variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil Cronbach’s Alpha sebesar 0,671 hasil ini lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan jawaban responden reliabel. Maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan pada masing masing variabel layak untuk digunakan dan dianalisis lebih lanjut.

Uji asumsi klasik dilakukan dengan cara menguji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Apabila uji asumsi klasik terpenuhi, maka model linear regresi berganda akan menghasilkan unbiased linear estimator dan memiliki varian minimum atau disebut dengan Best Linear Unbiased Estimator (BLUE).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. (Ghozali, 2016).

Tabel 6.
Hasil uji asumsi klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heterokedastisitas	Linearitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.	Deviation from linearity
Budaya Organisasi (X1)		0,967	1,035	0,753	0,398
Komitmen Organisasi (X2)	0,087	0,954	1,048	0,977	0,130
Kinerja Karyawan (Y)		0,985	1,015	0,581	0,846

Dalam penelitian ini, untuk uji normalitas dinyatakan normal karena nilai signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05. Kemudian untuk uji multikolinieritas dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas untuk semua variabel bebas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,01. Selanjutnya uji heteroskedastisitas tidak terjadi gejala heterokedastisitas karena nilai signifikansi untuk masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dan untuk uji linearitas diketahui bahwa semua nilai signifikansi dari deviation from linearity dari variabel bebas lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel bebas memiliki hubungan yang linear terhadap variabel terikat.

Berikut disajikan hasil dari analisis statistik deskriptif dalam penelitian:

Tabel 7.
Analisis statistik deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya_Organisasi	5932	40		35.932	3.355
Komitmen_Organisasi	5934	45		39.373	3.017
Lingkungan_Kerja	5932	40		36.102	2.510
Kinerja_Karyawan	5930	44		40.172	2.805
Valid N (listwise)	59				

Tabel 7 menunjukkan bahwa N atau jumlah dari setiap variabel yang valid berjumlah 59 responden. Sampel budaya organisasi (X1), nilai minimum sebesar 32, kemudian untuk nilai maksimum sebesar 40, sedangkan untuk nilai rata-rata (mean) sebesar 35,93, serta untuk nilai standar deviasi sebesar 2,355. Data sampel komitmen organisasi (X2) dari 59 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 34, kemudian nilai maksimum sebesar 45, sedangkan untuk nilai rata-rata (mean) sebesar 39,37, serta nilai standar deviasi sebesar 3,071. Data sampel lingkungan kerja (X3) dari 59 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 32, sedangkan untuk nilai maksimum sebesar 40, adapun nilai rata-rata (mean) sebesar 36,10, serta untuk nilai standar deviasi sebesar 2,510.

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ini nilainya tidak pernah menurun jika kita terus menambah variabel independen, artinya apabila koefisien determinasi akan semakin besar jika kita terus menambah variabel independen dalam model. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1. Semakin angkanya mendekati angka 0 maka mempunyai garis regresi yang kurang baik. Berikut disajikan hasil dari analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 8.
Hasil pengujian koefisien determinasi
Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915a	.836	.827	1.165

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Budaya_Organisasi, Komitmen_Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,836, artinya bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja menjelaskan perubahan kinerja karyawan di

Hotel Borneo Pontianak sebesar 83,6 persen. Sedangkan sisanya 16,4 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Ferdinand (2014), uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi, yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05.

Berikut ini disajikan hasil dari pengujian uji F dalam penelitian:

Tabel 9.
Hasil uji f
ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	381.633	3	127.211	93.697	.000b
Residual	74.672	55	1.358		
Total	456.305	58			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Budaya_Organisasi, Komitmen_Organisasi

Dari Tabel 9 dapat dilihat bahwa hasil nilai F hitung sebesar 93,697 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F tabel adalah 2,77. Nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari F tabel ($93,697 > 2,77$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), artinya variabel independen yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2017), Putriana, Cholifah, & Sutopo (2021), Ismawati & Rialmi (2022), Hafid & Kurnia (2019), dan Hasyim & Basuki (2021) dan juga menunjukkan bahwa Hipotesis 1 diterima, yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berikut disajikan hasil dari analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 10.
Analisis regresi linear berganda dan uji t
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1(Constant)	-2.532	3.510		-.721	.474
Budaya_Organisasi	1.012	.066	.849	15.309	.000
Komitmen_Organisasi	.203	.052	.219	3.913	.000
Lingkungan_Kerja	-.046	.061	-.041	-.742	.461

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan Tabel 10, persamaan regresi linear berganda dapat di peroleh sebagai berikut:

$$Y = 0,849X1 + 0,219X2 - 0,041X3$$

Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,849 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,219 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,041 menunjukkan adanya pengaruh negatif dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ghozali (2016), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 persen atau 0,05. Jika signifikansi kurang dari sama dengan 0,05 maka H_0 ditolak, dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 10, variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 15,309 nilai ini lebih besar dari t tabel sebesar 2,609 maka t hitung lebih besar dari t tabel ($15,309 > 2,609$) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 diterima dan sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018), Rosyidah et al. (2018), Wardani et al. (2016), Amanda et al. (2017), dan Jamaluddin et al. (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel komitmen organisasi mendapatkan nilai t hitung sebesar 3,913. Nilai ini lebih besar dari t tabel sebesar 2,609 maka t hitung lebih besar dari t tabel ($3,913 > 2,609$) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al. (2017), Sapitri R. (2016), Adiftiya (2014), Muis et al., (2018), Nadapdap, (2017), Diana Sulianti K. L. Tobing (2009), dan Sutanto & Ratna (2015) dan membuktikan bahwa Hipotesis 3 diterima, yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0,742 nilai ini lebih kecil dari t tabel sebesar 2,609 maka t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,742 < 2,609$) dengan tingkat signifikansi 0,461 lebih besar dari 0,05 ($0,461 > 0,05$) dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis 4 ditolak dan juga hasilnya tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina & Malik (2018), Praci, Yuliana & Suyuthie (2017), Triastuti et al. (2018), Ferawati (2017), Lestary & Harmon (2021), dan Sunarsi et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan analisis data yang telah digunakan oleh penulis, maka penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial, budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak menaati budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, serta memberikan nilai tambah bagi karyawan yang tidak melanggar supaya karyawan termotivasi. Selain itu, untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi diharapkan perusahaan dapat lebih peduli lagi terhadap kesejahteraan dan jenjang karir karyawan sehingga menimbulkan rasa bangga karyawan bekerja di Hotel Borneo Pontianak dan karyawan akan lebih loyal lagi dengan perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menguji variabel-variabel lain yang diduga kuat dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, stress kerja, dan kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiftiya, J. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap. Ilmu Administrasi Bisnis, 2(4), 833–845.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Zanafa Publishing.
- Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 47(2), 33–38.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Busro, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Expert.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. UNMUH PONOROGO PRESS.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. Jurnal Agora, 5(1), 1–131.
- Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22 (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, H., & Kurnia. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN POLEWALI MANDAR The Influence Of Organization Culture, Organizational Commitment And Work Environment To Emp. Jurnal Mirai Management, 4(2), 2597–4084.
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). Pengantar Manajemen. Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasyim, W., & Basuki. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. United Agro Indonesia Kapuas. AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 7(2), 89–104. <https://doi.org/10.31602/alsh.v7i2.5738>
- Ismawati, A., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta pada Masa Pandemi Covid-19. Owner, 6(2), 2038–2050. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.751>
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Ad'ministrare, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. PT Grafindo.
- Lestary, L., & Harmon. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 1(2), 191–198.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi: Pengertian Budaya Organisasi*, Jilid 16. Salemba Empat.
- Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14(1), 1–16.
- Sapitri R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1–9.
- Sari, L. N. I., Widyaningrum, M. E., & Noviardari, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI 1 wringinanom di gresik. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 282–294.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 56–70.
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, pp.31-37.
- Triastuti, N., Fahmi, S., & Pratama, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07, 50–57.
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.