

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BORNEO DI PONTIANAK

Krismonika

Email: Krismonika1117@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah Sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak enam puluh (60) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linier berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 25 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Boreno Pontianak. Hasil dari uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.

KATA KUNCI: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini tingkat persaingan dunia usaha semakin ketat, salah satunya, adalah usaha perhotelan. Dalam kondisi pandemi covid-19 usaha perhotelan semakin menurun karena orang-orang dihimbau tetap tinggal di rumah dan menghindari bepergian atau keluar rumah untuk sesuatu yang tidak mendesak. Seburuk apapun situasi di tengah pandemi covid-19 usaha perhotelan tetap masih menyisakan setitik harapan untuk tetap bertahan dengan mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki. Dengan demikian, dalam kondisi tersebut pelaku usaha perhotelan berupaya mempertahankan perusahaannya mendapatkan konsumen sebanyak-banyaknya untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin dengan cara mengelola sumber daya yang dimilikinya.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Hasibuan (2016:142), menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Potu Aurelia (2013: 120) berpendapat Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja. Hal ini dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi setiap karyawan agar lebih semangat dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan. Suyaman, Sirojudin dan Puspasari (2020) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa adanya suatu pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel melati di Kabupaten Sumedang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari Sadirman. Menurut Sardiman (2011; 83) motivasi dapat di ukur dengan:

1. Tekun menghadapi tugas
Mengerjakan pekerjaan dengan baik dalam periode waktu tertentu
2. Ulet menghadapi kesulitan
Dapat bekerja dengan baik dalam bermacam-macam situasi
3. Menunjukkan minat dalam bermacam-macam masalah
Adanya kemauan atau minat dan tindakan dalam menyelesaikan masalah yang ada.
4. Lebih senang bekerja mandiri
Mampu melakukan pekerjaan sendiri dengan baik
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
Tugas yang dilakukan dengan pola kerja yang sama menyebabkan kejenuhan

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan tempat di mana karyawan melaukan aktivitas pekerjaannya dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang efektif memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga karyawan merasa betah untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Afandi (2016: 52-53) menyatakan secara umum lingkungan kerja terdiri dari:

1. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Selanjutnya, menurut Afandi (2016: 520), faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang baik ada beberapa yang harus diperhatikan:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lapang.
3. Ventilasi udara yang baik.
4. Tersedianya tempat ibadah.
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan semakin aman dan nyaman suatu lingkungan kerja, maka akan semakin mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Rahmawati, Swasto dan Prasetya (2014: 7), indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja fisik
 - a. Penerangan
 - b. Sirkulus udara
 - c. Warna
 - d. Kebersihan
 - e. Keamanan
2. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan atasan dengan bawahan
 - b. Hubungan sesama karyawan

Budaya Organisasi

Hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama. Wibowo (2011: 16), berpendapat budaya organisasi merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat.

Edison, Anwar dan Komariyah (2018: 129) berpendapat bahwa budaya organisasi ini secara operasional diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari karakteristik budaya organisasi yaitu:

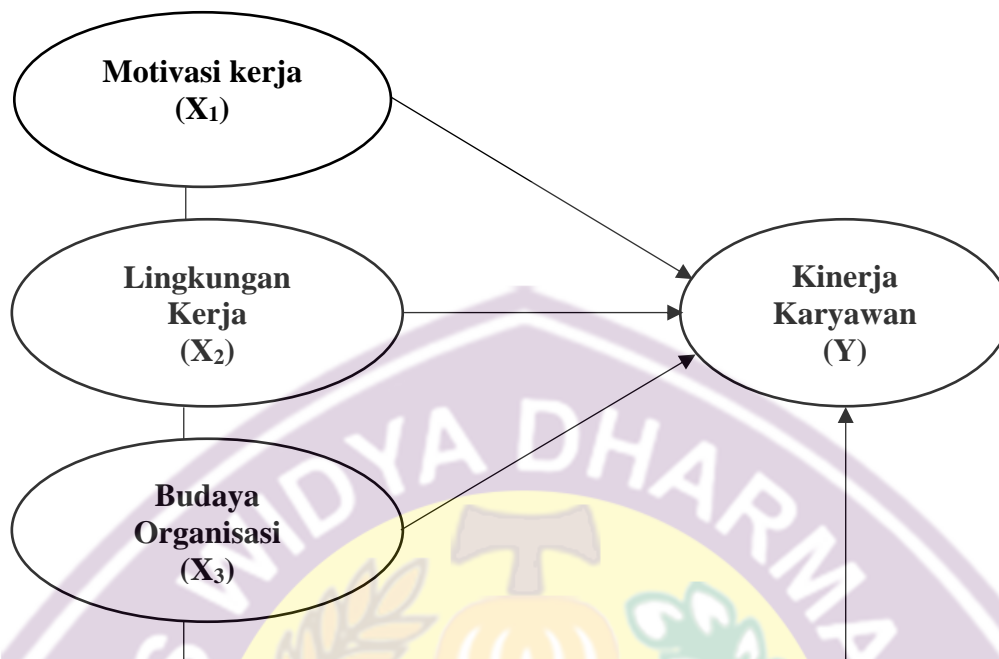
1. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka 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 dari internal harus melayani bukan dilayani).
4. Performa
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisiensi.
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.

Kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan yang nantinya akan mempunyai hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2017:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Indikator kinerja karyawan menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2018: 193) yaitu:

1. 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 kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c. Waktu penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu dan 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 atau organisasi.
3. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

GAMBAR 1
KERANGKA PENELITIAN



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian penulis hendak mengetahui hubungan kasual antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah Sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak enam puluh (60) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linier berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 25 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Boreno Pontianak. Hasil dari uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo Pontianak.

PEMBAHASAN

TABEL 1
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
Uji Validitas	
Motivasi kerja	
X1.1=0,276, X1.2=0,504, X1.3=0,651, X1.4=0,591, X1.5=0,625, X1.6=0,670, X1.7=0,633, X1.8=0,370, X1.9=0,612	
Lingkungan Kerja	
X2.1=0,680, X2.2=0,578, X2.3=0,671, X2.4=0,620, X2.5=0,320, X2.6=0,367, X2.7=0,489	
Budaya Organisasi	
X3.1=0,425, X3.2=0,465, X3.3=0,567, X3.4=0,560, X3.5=0,436, X3.6=0,400, X3.7=0,412, X3.8=0,561, X3.9=0,514, X3.10=0,373	
Kinerja Karyawan	
X4.1=0,739, X4.2=0,647, X4.3=0,712, X4.4=0,643, X4.5=0,625, X4.6=0,524, X4.7=0,565, X4.8=0,437	
Kesimpulan: semua pernyataan pada kuesioner dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung > rtabel (0,254). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.	
Uji Reabilitas	
Motivasi Kerja	0,633
Lingkungan Kerja	0,607
Budaya Organisasi	0,603
Kinerja Karyawan	0,759
Kesimpulan: semua variabel dikatakan reliabel karena memiliki nilai <i>Alpha Cronbach</i> lebih dari 0,6	
Uji Normalitas	
Asymp. Sig (2-tailed)	0,070c,d
Kesimpulan: dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikan sebesar 0,070 lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal.	
Uji Linearitas Motivasi Kerja	
<i>Deviation from linearity</i>	0,972
Kesimpulan: Dengan <i>Deviation from linearity</i> 0,972 > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.	
Uji Linearitas Lingkungan Kerja	
<i>Deviation from linearity</i>	0,876
Kesimpulan: Dengan <i>Deviation from linearity</i> 0,876 > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan.	
Uji Linearitas Budaya organisasi	
Kesimpulan: Dengan <i>Deviation from linearity</i> 0,389 > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.	
Uji Heteroskedastisitas	
Nilai Sig.	
Motivasi Kerja	0,394
Lingkungan kerja	0,445
Budaya Organisasi	0,687
Kesimpulan: Berdasarkan uji heteroskedastisitas semua variabel yang diuji dapat dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas karena nilai sig. > 0,05.	
Uji Multikolinieritas	
Nilai Tolerance/VIF	

Keterangan	Hasil
Motivasi Kerja	0,970/1,031
Lingkungan kerja	0,979/1,021
Budaya Organisasi	0,990/1,010
Kesimpulan: Berdasarkan uji multikolinearitas semua variabel yang diuji dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas karena nilai <i>tolerance</i> > 0,05	
Uji F	
F _{hitung}	5,243
Sig.	0,003
Kesimpulan: Berdasarkan uji F yang dilakukan mendapatkan hasil nilai signifikan yaitu 0,003 < 0,05, hal ini menunjukkan hal nilai probabilitas (0,003) jauh lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dikatakan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak.	
Uji Koefisien Determinasi (R₂)	
R square (%)	0,219 (21,19)
Sig.	0,000
Kesimpulan: Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,219. Sedangkan sisanya 79,81% dijelaskan variabel lain atau ada faktor lain yang tidak diteliti.	
Uji Regresi Linear Berganda	
Motivasi kerja	0,305/0,013
Lingkungan kerja	0,243/0,046
Budaya Organisasi	0,332/0,007
Kesimpulan: Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,305 lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,243 dan Budaya Organisasi sebesar 0,332.	
Uji t/Sig.	
Motivasi kerja	2,556/0,013
Lingkungan kerja	2,041/0,046
Budaya Organisasi	2,788/0,007
Kesimpulan: Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.	

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi pada Hotel Borneo di Pontianak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran yaitu, perusahaan Hotel Borneo di Pontianak telah menerapkan Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan ke depannya penerapan Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi lebih ditingkatkan lagi, sehingga lebih kuat dan berpengaruh baik bagi kinerja setiap karyawan.

Kinerja karyawan Hotel Borneo di Pontianak dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya yang kuat dan komitmen karyawan yang kuat. Diharapkan ke depannya kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan, sehingga memberikan pengaruh yang baik dan positif kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Mangement For Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-15, Jakarta: Bumi Aksara.
- Potu, Aurelia. 2013. “Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.1, No.4 Desember.
- Rahmawanti, Nela Pima, Bambang Swasto dan Arik Prasetya. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.8, No.2, Maret 2014.
- Sardiman, AM. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2011.
- Suyaman, Dede Jajang, Junjun Sirojudin dan Dewi Puspasari. 2020. “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Of Management research*. Vol.2, No.1 November
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- _____. 2017. *Manajemen Kinerja* . Depok: PT RajaGrafindo Persada.