

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Khalisma

Dina Septiani Putri¹, Achmad Tarmizi²

^{1) & 2)}Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial. Universitas Dian Nusantara
email: achmad.tarmizi@undira.ac.id²

Article History

Received: 1/5/2024

Revised: 11/5/2024

Accepted: 13/5/2024

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Culture, Employee Performance

Abstract: This research aims to evaluate the influence of work motivation, work environment and work culture on employee performance at the Khalisma Hotel. The research method used is quantitative with a research design using a questionnaire as a data collection tool. The research population was 40 employees from various divisions at the Khalisma Hotel, with sampling carried out in a saturated manner. Data were analyzed using descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, normality tests, multiple linear regression analysis, F tests, and coefficient of determination. The research results show that work motivation has a positive and significant influence on employee performance. However, the work environment and work culture do not have a significant effect on employee performance. These findings indicate that employee enthusiasm and internal encouragement play a more important role in improving performance than work environment factors and organizational culture.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini dunia bisnis sudah banyak persaingan yang begitu ketat (Anthoni et al., 2023; Darda et al., 2022), apalagi perusahaan dalam bidang jasa perhotelan. Dalam setiap persaingan, pebisnis banyak melakukan cara atau strategi yang lebih baik agar dapat memenuhi kebutuhan konsumen serta memberikan kepuasan secara maksimal, dan melayani dengan sebaiknya, karena tujuan dari suatu bisnis adalah untuk menciptakan rasa puas kepada konsumen (Azizah et al., 2023; Pandjaitan, 2018). Handayani (2022) menjelaskan setiap perusahaan bersaing ketat pada era sekarang ini. Setiap perusahaan harus mampu bersaing secara efektif di pasar bisnis. Karyawan dianggap sebagai aset perusahaan yang paling berharga karena mereka adalah kekuatan pendorong di balik pengembangan bisnis yang unggul. Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan. Selain pentingnya peran karyawan, pengalaman kerja setiap karyawan juga dapat berdampak pada bisnis perusahaan (Mangkunegara, 2019; Widajanti, 2007).

Mangkunegara (2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja

sama dengan sesama karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan aspek krusial untuk mencapai tujuan perusahaan (Sinambela, 2016). Faktor-faktor seperti kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama yang dilakukan oleh individu karyawan berperan penting dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penetapan standar keberhasilan bagi individu maupun kelompok karyawan menjadi hal yang esensial, karena hal tersebut memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja anggotanya (Fadjar, 2018). Dalam mengukur kinerja karyawan, standar keberhasilan dapat diwujudkan melalui evaluasi terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, motivasi dan keterampilan individu juga memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja karyawan (Sitio, 2020). Penyempurnaan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja karyawan menunjukkan indikasi kinerja yang tinggi.

Hotel Khalisma merupakan Hotel berbintang 4 yang berada di Jalan KS Tubun Petamburan, Jakarta Barat, no 16-17. Hotel ini cukup luas, ada 2 lantai serta tersedia Parkir gratis dan pelayanan resepsionis 24 jam. Karena hanya ada 2 lantai fasilitas lift disini ditiadakan mengingat maintenance dan perawatan lift yang terbilang cukup mahal. Namun, fasilitas lain seperti kamar, interior yang dominasi kayu, kamar mandi, AC, TV, cukup lengkap dan sama dengan hotel bintang 4 pada umumnya. Disini juga tersedia Free breakfast bagi pengunjung. Namun, Hotel Khalisma mempunyai masalah tersendiri mengenai motivasi kinerja, lingkungan kerja dan budaya kerja.

Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penurunan kinerja karyawan hotel khalisma, sebagaimana hal tersebut dibuktikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan

NO	Kategori Peringkat	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Baik	20	14	6
2	Cukup baik	10	18	6
3	Kurang	5	4	17
4	Tidak baik	5	4	11
Total		40	40	40

Berdasarkan hasil observasi peneliti dengan beberapa leader yang bekerja di hotel khalisma, peneliti mendapatkan informasi bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan menurun. Fenomena tersebut menunjukkan kinerja karyawan yang tentunya tidak selamanya stabil ada kalanya karyawan mengalami penurunan kinerja yang dapat disebabkan oleh beberapa hal, bisa dari faktor internal maupun eksternal. Risky Nur Adha dan Nurul Qomariah (2019) memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan tema berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Khalisma”.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan desain penelitian yang menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data (Sugiyono, 2017). Lokasi penelitian adalah Hotel Khalisma di Jalan KS Tubun, Petamburan, Jakarta Barat. Variabel yang diteliti meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja akan diukur untuk mengetahui tingkat keinginan dan dorongan karyawan dalam mencapai tujuan kerja dan pencapaian pribadi. Lingkungan kerja akan dinilai berdasarkan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan. Sementara itu, budaya kerja akan dipahami melalui norma-norma, nilai-nilai, dan sikap yang mengatur perilaku dan interaksi di dalam organisasi. Kinerja karyawan akan diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert 5 poin, di mana responden menilai pernyataan dari 1 (tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Populasi penelitian terdiri dari 40 karyawan Hotel Khalisma yang terbagi dalam 9 divisi, dan sampling akan dilakukan secara jenuh.

Data akan dikumpulkan melalui angket yang akan disebarakan kepada responden secara langsung atau melalui email. Analisis data akan melibatkan uji statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik dasar dari variabel yang diteliti, uji kualitas data untuk memastikan keakuratan, kebersihan, dan kelengkapan data, serta uji asumsi klasik sebelum melakukan analisis regresi dengan SPSS 26.00

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Hotel Khalisma, dengan moto "A Hotel With A Different Touch", telah beroperasi sejak tahun 1980. Berlokasi strategis di pusat kota Jakarta, hotel ini menyediakan kenyamanan bagi para pengunjung yang berkunjung untuk keperluan bisnis maupun wisata. Berbintang 4, Hotel Khalisma terletak di Jalan KS Tubun Petamburan, Jakarta Barat, di sebuah gedung dua lantai dengan fasilitas parkir gratis dan resepsionis 24 jam. Meskipun hanya memiliki dua lantai karena alasan biaya perawatan lift yang tinggi, hotel ini tetap memberikan pelayanan berkualitas dengan fasilitas standar yang mencakup kamar dengan desain interior yang didominasi oleh kayu, kamar mandi, AC, dan TV.

Hotel Khalisma memiliki visi untuk menjadi pilihan utama dalam industri perhotelan yang dikenal secara nasional, dengan standar pelayanan yang tinggi dan responsif terhadap perkembangan industri. Misi hotel ini adalah memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada tamu, menciptakan lingkungan yang nyaman bagi para pengunjung, dan memberikan dampak finansial yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 40 karyawan yang berasal dari 9 divisi yang berbeda di Hotel Khalisma. Divisi-divisi tersebut mencakup General Manager, Assistant General Manager, Marketing & Sales Manager, Room Division Manager, Food & Beverage Manager, Human Resources Manager, Finance Manager, Security Manager, dan staff. Dengan demikian, penelitian ini mencakup berbagai lapisan dari struktur organisasi hotel, memungkinkan analisis

yang komprehensif terhadap pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut (Suryani, 2019) Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,766	0,312	Valid
	X1.2	0,834	0,312	Valid
	X1.3	0,857	0,312	Valid
	X1.4	0,819	0,312	Valid
	X1.5	0,715	0,312	Valid
	X1.6	0,728	0,312	Valid
	X1.7	0,830	0,312	Valid
X2	X2.1	0,886	0,312	Valid
	X2.2	0,796	0,312	Valid
	X2.3	0,797	0,312	Valid
	X2.4	0,818	0,312	Valid
	X2.5	0,876	0,312	Valid
	X2.6	0,919	0,312	Valid
	X2.7	0,841	0,312	Valid
	X2.8	0,823	0,312	Valid
X3	X3.1	0,898	0,312	Valid
	X3.2	0,758	0,312	Valid
	X3.3	0,850	0,312	Valid
	X3.4	0,776	0,312	Valid
	X3.5	0,889	0,312	Valid
	X3.6	0,889	0,312	Valid
	X3.7	0,888	0,312	Valid
	X3.8	0,907	0,312	Valid
Y	Y1.1	0,898	0,312	Valid
	Y1.2	0,905	0,312	Valid
	Y1.3	0,897	0,312	Valid
	Y1.4	0,833	0,312	Valid
	Y1.5	0,876	0,312	Valid

	Y1.6	0,840	0,312	Valid
	Y1.7	0,887	0,312	Valid
	Y1.8	0,877	0,312	Valid

Dari Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05 yang artinya bahwa item-item dari variabel penelitian sudah valid.

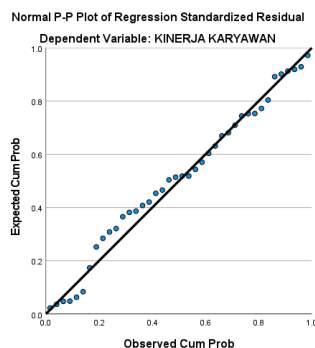
Menurut (Suryani, 2019) Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,900	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,942	Reliabel
Budaya Kerja	0,949	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,956	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram hasil olah data membentuk garis lurus diagonal yang menunjukkan data penelitian dalam model regresi membentuk normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.638	3.700		.713	.480		

Motivasi Kerja	.928	.154	.777	6.004	.000	.639	1.565
Lingkungan Kerja	.098	.125	.098	.781	.440	.686	1.457
Budaya Kerja	-.106	.118	-.109	-.904	.372	.732	1.365

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data yang tercantum dalam tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t tabel sebesar 1,685. sebagai berikut :

1. Nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,004 > 1,685$, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel X1 terhadap variabel Y.
2. Nilai Sig. sebesar $0,440 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,781 < 1,685$. dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X2 terhadap variabel Y.
3. Nilai Sig. sebesar $0,372 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,904 < 1,685$, dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X2 terhadap variabel Y.

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1057.359	3	352.453	19.148	.000 ^b
	Residual	662.641	36	18.407		
	Total	1720.000	39			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: olah data peneliti, Januari 2024

Dari hasil uji F di atas, ditemukan bahwa nilai F hitung adalah 19,148 dengan perbandingan terhadap nilai Ftabel = $F(k ; n-k) = F(3 ; 40-3) = (3 : 37-1) = 2,087$. Dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $19,148 > 2,087$, dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Ini mengindikasikan adanya pengaruh secara simultan antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.784 ^a	.615	.583	4.290	1.513

A. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olah data peneliti, Januari 2024

Nilai R Square sebesar 0,615 atau 61,5% menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 61,5%, sedangkan 48,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Khalisma secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar $6,004 > 1,685$, dengan nilai

signifikansi sebesar 0,00 yang kurang dari 0,05. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini mengindikasikan bahwa, jika karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri Novrita (2021) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Khalisma secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar $0,781 < 1,685$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,440 > 0,05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh dan belum signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini mengindikasikan bahwa jika perusahaan memiliki lingkungan yang nyaman, hal tersebut belum tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Subakti (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis mengenai pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Khalisma secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar $0,904 < 1,685$, dengan nilai signifikansi sebesar 0,372 yang lebih dari 0,05. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X3) tidak berpengaruh dan belum signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini mengindikasikan bahwa jika perusahaan masih memiliki budaya kerja yang baik, hal tersebut belum tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sama dengan hasil dari (Shania Victoria et al, 2021) yang menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Pada Kinerja Karyawan Hotel Khalisma membuahkan hasil yang signifikan dan berpengaruh. Analisis Uji F menunjukkan nilai positif signifikan yang menunjukkan bahwa model regresi efektif menjelaskan pengaruh variabel terhadap Kinerja pegawai dipengaruhi oleh gabungan faktor Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 19,148 melebihi nilai F tabel sebesar 2,087 sehingga terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,615 menunjukkan bahwa 61,5% variasi Kinerja Karyawan disebabkan oleh variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Khalisma dengan sampel 40 responden. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini menegaskan bahwa semangat dan dorongan internal yang dimiliki oleh karyawan memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja sehingga menunjukan kinerja yang efektif di Hotel Khalisma.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Meskipun lingkungan kerja yang baik seringkali dianggap penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, temuan ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan mungkin tidak menjadi faktor dominan dalam kinerja karyawan Hotel Khalisma.

3. Budaya Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya kerja yang kuat dan positif seringkali dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek budaya mungkin tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan Hotel Khalisma.
4. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Pada Kinerja Karyawan Hotel Khalisma memiliki hasil yang signifikan dan berpengaruh. Ini menunjukkan bahwa, meskipun tidak secara langsung berdampak secara signifikan, tetapi faktor-faktor tersebut masih dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Anthoni, L., Yusuf, Y., & Suherman, A. (2023). The Role of Information Technology and Internal Control Systems in Realizing Accountability and Transparency based on ISAK 35 and its Impact on Perceptions of Sustainability of Entity Activities. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(3), 27–34.
- Azizah, W., Fredy, H., & Wahyoeni, S. I. (2023). COVID-19 and Financial Outcome in Tourism Sub-Sector Company in Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 12(4), 80–84. <https://doi.org/10.35629/8028-12048084>
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Fadjar, dkk 2018. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 57. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Handayani, M. A., Amalia, C., & Sari, T. D. R. (2022). Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Sikap Keuangan dan Kepribadian Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan (Studi Kasus pada Pelaku UMKM Batik di Lampung). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 647–660.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Novrita, P. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Pandjaitan, D. R. H. (2018). *Perilaku Konsumen Indonesia Memilih Destinasi Wisata Halal*. Pusaka Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sitio, V. S. S. (2020). *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–63.
- Subakti, O. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodelogi Penelitian*.
- Widajanti, E. (2007). Perencanaan Sumberdaya Manusia yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 7(2).