

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kurnia Bengkulu Utara.

Muhammad Bintang Azhari^{1*}, Fauzan² dan Janusi Waliamin³

^{1,2,3} *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH*

Abstract

This study aims to determine how much influence the Work Environment (X1) Work Culture (X2) and Career Development (X3) have on Employee Performance (Y) Hotel Kurnia Bengkulu Utara. By using the Likert scale method by distributing questionnaires to respondents. The method used in this research is explanatory research . The population of this study were all employees of Hotel Krunia Bengkulu Utara, 30 samples using the saturated sample method. The analytical tool used in this research uses SPSS 22. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that (1) Work Environment (X1) has a significantly positive effect on Employee Performance Satisfaction (Y). (2) Work Culture (X2) has a significant negative effect on Employee Performance (Y). (3) Career Development (X3) has no significant negative effect on Employee Performance (Y). (4) Work Environment (X1) Work Culture (X2) and Career Development (X3) have a significant effect on Employee Performance (Y).

keywords: *Work Environment, Work Culture, Career Development, Employee Performance*

Copyright (c) 2023 Muhammad Bintang Azhari

✉ Corresponding author :

Email Address : bingataz@gmail.com¹

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi adalah dari kinerja Karyawan, Kinerja diukur dari kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah di amanahkan oleh karyawan. Lingkungan Kerja Juga menjadi pengaruh penting dalam sebuah pekerjaan, Lingkungan Kerja yang sehat Bisa membuat Kinerja Karyawan si suatu perusahaan menjadi lebih baik, Llingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Menurut (Realty et al., 2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. jika Lingkungan kerja yang sehat Maka Karyawan akan semakin giat dalam Bekerja dan juga Kinerja Suatu karyawan pasti akan Meningkatkan dan bisa bersaing dengan karyawan lainnya, Baik dalam prestasi kerja maupun yang lainnya.

Budaya kerja juga menjadi hal yang diperhatikan dalam kinerja karyawan, Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang berlandaskan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam

kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian cerminan tersebut muncul dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018 : 83).

Selain Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja yang sudah di bahas di atas Pengembangan Karir Pun sama pentingnya , Pengembangan karir sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, Namun demikian tentunya berbagai konsep, aspek, serta proses yang menyelubunginya tidaklah sesederhana itu. bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan Karyawan . Menurut (Dubrin dalam (Ramli et al., 2018) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Kinerja sendiri merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019).

Hotel Kurnia Sendiri Sudah memulai Operasi di tahun 2000-an, Serta Memiliki Fasilitas Seperti Free Wi-fi, Sewa Gedung Aula, Parkiran Luas, Dan juga menyediakan Layanan catering. Aula Dan Catering Hotel Kurnia Juga Sering digunakan untuk Pertemuan Atau Rapat. Setelah Melakukan Wawancara dengan Pihak Hotel masih banyak kendala yang dialami oleh karyawan dan membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja, salah satu contoh ialah Kondisi lingkungan kerja yang masih belum modern dan masih ketinggalan jaman dimana membuat karyawan kurang merasa nyaman dalam bekerja, Selain Lingkungan Kerja di hotel budaya kerja di hotel pun sedikit memperhatikan dimana karyawan sering terlambat karena kurangnya kesadaran dari karyawan dan kurangnya pengembangan karir di Hotel Kurnia Membuat karyawan merasa tidak betah bekerja dikarenakan kurangnya pengembangan karir di tempat bekerja. Faktor Pengembangan karir sangat lah penting bagi karyawan supaya karyawan lebih berkembang dan bisa lebih efisien lagi dalam bekerja , Lingkungan kerja pun harus lebih modern lagi dan Budaya kerjanya kurang baik bisa membuat karyawan tidak betah dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel kurnia Bengkulu utara. Sampel dari penelitian ini adalah Karyawan Hotel kurnia Bengkulu utara yang berjumlah 30 Karyawan, sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh. metode pengumpulan data dengan menyebarkan data kuisioner, penelitian ini menggunakan tiga variabel, variabel Lingkungan kerja, Budaya kerja Dan Pengembangan karir sebagai variabel bebas, variabel terikat adalah Kinerja karyawan. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan variabel skala likert dengan skala 1 sampai dengan skala 5 dengan rincian skala 1 sangat tidak setuju, skala 2 tidak setuju, skala 3 netral, skala 4 setuju, dan skala 5 sangat setuju (Sugiyono 2012:94).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah datadengan program SPSS, diperoleh beberapa uji analisis sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel1 .Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	ket
X1			
1	0,635	0,3494	Valid
2	0,465	0, 3494	Valid
3	0,560	0, 3494	Valid
4	0,428	0, 3494	Valid
X2			
1	0,408	0,3494	Valid
2	0,529	0, 3494	Valid
3	0,580	0, 3494	Valid
4	0,398	0, 3494	Valid
X3			
1	0,441	0,3494	Valid
2	0,416	0, 3494	Valid
3	0,441	0, 3494	Valid
4	0,370	0, 3494	Valid
Y			
1	0,646	0,3494	Valid
2	0,431	0, 3494	Valid
3	0,813	0, 3494	Valid
4	0,646	0, 3494	Valid
5	0,726	0, 3494	Valid

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

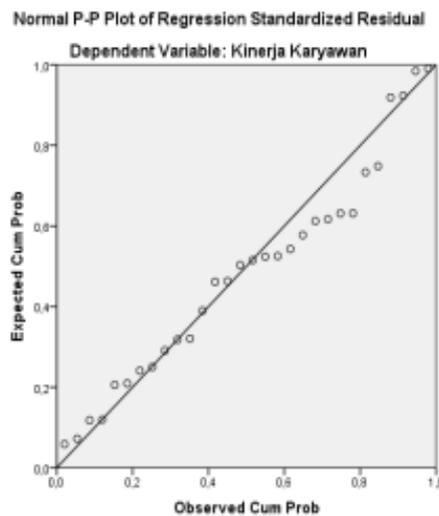
Variabel	Cronbach's alpha	Alpha	Keterangan
X1	.721	0,6	Reliabel
X2	.692	0,6	Reliabel
X3	.635	0,6	Reliabel
Y	.838	0,6	Reliabel

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Masing-masing variabel memiliki Cronbach yang bernilai positif $> 0,6$. Dengan demikian variabel lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2), pengembangan karir (X3) dan kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Dari gambar di atas dapat diketahui uji normalitas menunjukkan pola berdistribusi normal karena data (titik) menyebarnya disekitar garis diagonal tersebut tersebut dan dapat disimpulkan maka uji ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
----------	-----------	-----

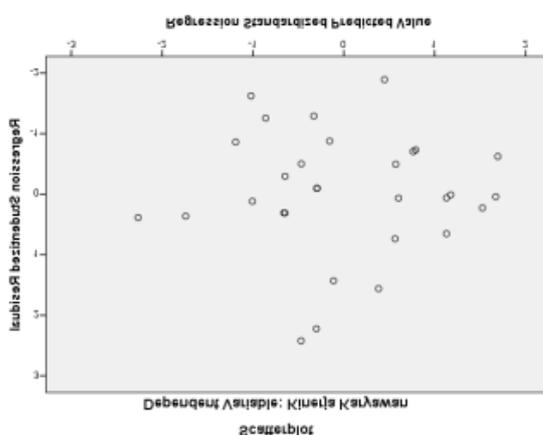
X1	.842	1.235
X2	.915	1.297
X3	.812	1.056

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* untuk Suasana Toko, Lokasi, Pelayanan memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 sedangkan *VIF* < dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik tidak menyebar, dan membentuk pola yang jelas, sehingga dapat di simpulkan bahwa dari gambar scatterplot terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh hasil berikut :

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	21,884	3,837	
	Lingkungan Kerja	,684	,146	,662
	Budaya Kerja	-,346	,150	-,313
	Pengembangan Karir	-,361	,194	-,268

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Dari perhitung komputer yaitu perhitungan dengan SPSS di dapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 21.884 + 0,684 (X_1) + -0,346 (X_2) + -0,361 (X_3)$$

Angka tersebut masing- masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1.Nilai konstanta sebesar 21,884 dapat dijelaskan jika Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) nilai perubahanya 0, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 21,884.
- 2.Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,684 artinya jika variabel independent lainnya tetap, dan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,684, koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- 3.Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Kerja (X_2) sebesar -0,346 artinya jika variabel independent lainnya tetap, dan Budaya Kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,346, koefisien bernilai negatif artinya hubungan berlawanan arah antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 4.Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X_3) sebesar -0,361 artinya jika variabel independent lainnya tetap, dan Pengembangan Karir mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,361, koefisien bernilai negatif artinya hubungan berlawanan arah antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,751. Maka hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja (X_1), budaya kerja (X_2), Pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai koefisien diterminasi $R^2 = 0.514$. Nilai ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja (X_1), budaya kerja (X_2), Pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), memberikan sumbangan sebesar 51,4 % dalam mempengaruhi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Uji T / Parsial

Model	Standardize d Coefficients	T	Sig.	
				Beta
1	(Constant)		5,703	,000
	Lingkungan Kerja	,662	4,695	,000
	Budaya Kerja	-,313	-2,309	,029
	Pengembangan Karir	-,268	-1,863	,074

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent dengan melihat nilai probabilitasnya. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi.

1. Hasil uji t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja $4,695 > 1,69726$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil uji t_{hitung} untuk Budaya Kerja $-2,309 > -1,69726$ dengan nilai sig sebesar $0,029 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial variabel Budaya Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil uji t_{hitung} untuk Pengembangan Karir sebesar $-1,863 > -1,69726$ dengan nilai sig sebesar $0,074 > 0,05$ maka H_3 ditolak dan H_0 diterima. Artinya secara parsial variabel Pengembangan Karir (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan dan bernilai negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,065	3	35,355	11,237	,000 ^b
	Residual	81,801	26	3,146		
	Total	187,867	29			

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai F_{hitung} sebesar 11,237 sedangkan nilai F_{tabel} digunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan $df = n - k - 1$ ($30 - 3 - 1 = 26$) sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,98. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,237 > 2,98$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga, H_4 diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kurnia Bengkulu Utara.

Hipotesis 1 menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya Lingkungan Kerja mempunyai dampak terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kurnia Bengkulu Utara. Artinya dalam lingkungan kerja di Hotel Kurnia memiliki rasa nyaman karena dengan lengkapnya fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan antar para pekerja baik sehingga kinerja karyawan sangat berpengaruh positif.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ferawati, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kurnia Bengkulu Utara.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa Budaya Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Artinya H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya Budaya Kerja memiliki dampak terhadap Kinerja Karyawan dimana inovasi dan pengambilan resiko tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, perhatian terhadap detail tingkat tautan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail, konsistensi organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik, melibatkan organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir, tim dan pengembangan SDM nya, semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaan dan tujuan organisasinya.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marbun et al., n.d.) menyatakan Budaya Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai Terlihat pada kolom t variabel budaya Kerja (X_1) mempunyai nilai thitung (4,554) > ttabel (2,010) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kurnia Bengkulu Utara.

Hipotesis 3 menunjukkan Pengembangan Karir (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Artinya H_3 ditolak dan H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir tidak berperan penting terhadap Kinerja Karyawan dimana Pengembangan Karir ini mencakup Mutasi, Promosi Pendidikan dan Pelatihan. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa kondisi-kondisi tersebut tidak berpengaruh.

Hasil penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya oleh (Putri dan Ratnasari 2019) pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kurnia Bengkulu Utara.

Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kurnia Bengkulu Utara. Nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,751. Maka hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja (X_1), budaya kerja (X_2), Pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,514$. Nilai ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja (X_1), budaya kerja (X_2), Pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), memberikan sumbangan sebesar 51,4 % dalam mempengaruhi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini di dukung oleh (Ramdani et al., n.d.) dapat menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Kurnia Bengkulu Utara.
2. Budaya Kerja (X_2) Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Kurnia Bengkulu Utara.
3. Pengembangan Karir (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Kurnia Bengkulu Utara.
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kurnia Bengkulu Utara.

Referensi :

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–
- ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. [Http://Eprints.Uny.Ac.Id/41801/1/Adityanurpratama_12808144059.Pdf](http://Eprints.Uny.Ac.Id/41801/1/Adityanurpratama_12808144059.Pdf)
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: Stie Ykpn Yogyakarta.
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Marbun, D. P., Si, M., Syaputri, Y., & Si, M. (N.D.). 1) 2).
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Ramdani, H. C., Handayani, F., Madiastuti, N., Ekonomi, P., Syekh-Yusuf, U. I., Ekonomi, P., Syekh-Yusuf, U. I., Ekonomi, P., & Syekh-Yusuf, U. I. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero)*. 18–32.
- Ramli, A. H., Yudhistira, R., Studi, P., Manajemen, M., Sarjana, P., & Trisakti, U. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt . Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta*. 811–816.
- Realty, M., Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt . 2(1)*, 49–61.

Ruliyansa, R. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 16(2), 82-91.

Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.