

PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN, BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL DISCOVERY KARTIKA PLAZA DI BADUNG

Dewi Serthika Putri¹, Nyoman Mustika², Sapta Rini Widyawati³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: ¹dewiserthika01@gmail.com

Abstrak

Pariwisata Bali merupakan salah satu destinasi terbaik di dunia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengembangan karyawan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 230 karyawan dengan sampel yang diperoleh dari hitungan rumus Slovin sebesar 70 karyawan yang diambil menggunakan teknik *stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS *version 25 For Windows*. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan, budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. Saran bagi penelitian selanjutnya yaitu kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Kata kunci: Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

Abstrack

Bali tourism is one of the best destinations in the world. Human resources are the only reason, feeling, desire, skill, knowledge, encouragement, power and work. This study aims to determine the effect of employee development, organizational culture and work facilities on employee work productivity at the Hotel Discovery Kartika Plaza in Badung. This research was conducted at the Hotel Discovery Kartika Plaza in Badung. the object of research in this study is employee development, organizational culture and work facilities on employee work productivity at the Hotel Discovery Kartika Plaza in Badung. the amount population in this study were 230 employees with a sample obtained from the calculation of the Slovin formula of 70 which was taken using a stratified random sampling technique. Data collection was carried out through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis which was processed using the SPSS version 25 for windows program. Based on the results of the analysis, this study shows that employee development, organizational culture and work facilities on employee work productivity at the Hotel Discovery Kartika Plaza in Badung. Suggestions for further research are that in the future it can be carried out from a wider scope or several research sites.

Keywords: Employee Development, Organizational Culture, Work Facilities, Employee Work Productivity.

PENDAHULUAN

Pariwisata Bali merupakan salah satu destinasi terbaik di dunia. Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (Adnyani dan Dewi, 2019). Menurut Alfizar, (2019) Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi yang baik dan memiliki citra dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Irianti, dkk. 2017). Menurut Adrian (2022) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang bermula dari daya produksi atau kombinasi dari aktivitas dengan produksi, arti produktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik dan seberapa maksimal para pekerja memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam mencapai hasil yang diinginkan. Buyongi, dkk. (2021) produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingganya semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengembangan karyawan. Menurut Putri (2019) pengembangan karyawan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Pengembangan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramidianti (2018) menyatakan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya semakin meningkatnya pengembangan karyawan maka pengembangan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Buyongi, dkk. (2021) budaya organisasi adalah budaya yang memberikan identitas dan membentuk perilaku anggota yang ada di organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudanang dan Priyanto (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, yang artinya semakin baik budaya organisasi, maka produktivitas karyawan juga akan cenderung tinggi, tetapi sebaliknya, jika budaya organisasi buruk, akan mengakibatkan produktivitas karyawan akan menjadi rendah.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah fasilitas kerja. Menurut Sayoto dan Winarto (2018) fasilitas kerja adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Ganie dan Abidin (2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya jika fasilitas kerja baik maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula.

Hasil observasi dan wawancara peneliti fenomena yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Karika Plaza di Badung ditemukan bahwa produktivitas kerja karyawan pada perusahaan kurang baik. Hal ini terlihat dari meningkatkan hasil yang dicapai. Kurang baiknya hasil kerja karyawan dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan menyebabkan turunnya target *revenue* sehingga membuat belum tercapainya target *revenue* pada perusahaan. Contohnya dapat dilihat dari data target *revenue* yang belum tercapai pada tahun 2021. Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan pada Hotel Discovery Karika

Plaza di Badung ditemukan fenomena yang berkaitan dengan pengembangan karyawan yaitu kedisiplinan karyawan. Kurang baiknya pemahaman karyawan tentang kedisiplinan, baik disiplin waktu maupun disiplin dalam bertanggung jawab saat bekerja. Seperti contohnya banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu dan dalam melaksanakan tugas tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan juga tidak selalu mengikuti penyelenggaraan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan sehingga kedisiplinan yang dimiliki karyawan tidak meningkat mengakibatkan metode pengembangan yang diterapkan kurang baik. Hal tersebut tentu berdampak pada menurunnya kinerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan kurang maksimal. Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan pada Hotel Discovery Karika Plaza di Badung ditemukan fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko. Kurang baiknya dorongan yang diberikan dari pimpinan kepada karyawan untuk berani melakukan inovasi serta mengambil resiko dalam bekerja. Seperti contohnya karyawan masih sering menunggu instruksi pimpinan agar diberi dorongan untuk terus berinovasi menciptakan dan mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif, seperti berkreativitas dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan belum berani dalam mengambil resiko yang lebih besar untuk melakukan inovasi dalam bekerja masih terlihat ragu-ragu. Sehingga hal tersebut membuat tidak adanya perkembangan atau kemajuan didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan pada Hotel Discovery Karika Plaza di Badung ditemukan fenomena yang berkaitan dengan fasilitas kerja yaitu fasilitas alat kerja. Kurang baiknya kelengkapan ketersediaan fasilitas alat kerja yang disebabkan karena alat kerja operasional yang diberikan perusahaan rusak atau kurang memadai untuk digunakan. Seperti contohnya pada saat mereka akan mengolah data, komputer yang tersedia masih keluaran terlama yang

mengakibatkan lambat untuk digunakan dan jumlah komputer yang ada tidak banyak. Sehingga beberapa karyawan harus menunggu giliran dalam mengolah data bahkan sampai larut malam. Hal ini membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga permasalahan tersebut akan berdampak pada karyawan bekerja dengan tidak maksimal dan alasan-alasan karena kurangnya fasilitas alat kerja menyebabkan karyawan pun akan bekerja dengan setengah-setengah.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza Di Badung”. Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung?
- 3) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung?

TINJAUAN PUSTAKA

Path Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *path goal setting* teori yang dikemukakan oleh Locke dalam Yunus (2017) sebagai teori utama (*Grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dari kinerja. *Goal setting theory* menentukan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk

memuaskan *needs (goal)* tertentu, maka ia akan berhak mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*Facilitating Process*).

Pengembangan Karyawan

Menurut Putri (2019) pengembangan karyawan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur pengembangan karyawan menurut Hasibuan (2012) sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja karyawan
- 2) Kedisiplinan karyawan
- 3) Kepemimpinan dan keputusan manajer

Budaya Organisasi

Menurut Buyongi, dkk. (2021) budaya organisasi adalah budaya yang memberikan identitas dan membentuk perilaku anggota yang ada di organisasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi menurut Robbins, (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko
- 2) Perhatian terhadap detail
- 3) Berorientasi pada hasil
- 4) Berorientasi kepada manusia
- 5) Berorientasi tim
- 6) Agresif
- 7) Stabilitas

Fasilitas Kerja

Menurut Sayoto dan Winarto (2018) fasilitas kerja adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur fasilitas kerja menurut (Moenir, 2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas alat kerja
- 2) Fasilitas perlengkapan kerja
- 3) Fasilitas sosial

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Adrian (2022) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang bermula dari daya produksi atau kombinasi dari aktivitas dengan produksi, arti produktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik dan seberapa maksimal para pekerja memanfaatkan

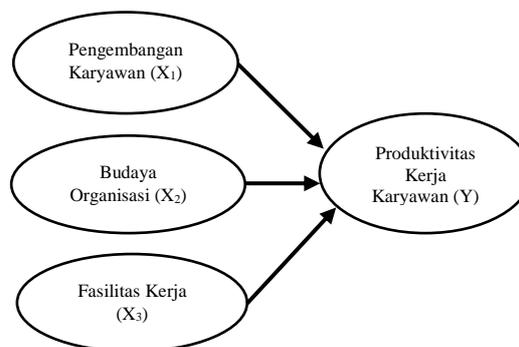
sumber daya yang tersedia dalam mencapai hasil yang diinginkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan menurut Sutrisno (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESISI

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti, (2022)

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian Pustaka maka dapat ditentukan hipotesisi sebagai berikut:

- H₁ : Pengembangan karya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H₃ : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengembangan karyawan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah 230 karyawan dan sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 70 karyawan pada Hotel

Discovery Kartika Plaza di Badung. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *stratified random sampling*.

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Reliabilitas
- 2) Analisis Deskriptif
- 3) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolonieritas
 - c) Uji Heteroskedastisitas
- 4) Analisis Regresi Linier Berganda
- 5) Analisis Korelasi Berganda
- 6) Analisis Determinasi
- 7) Uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* instrumen. Jika nilai *Pearson Correlation* instrumen > 0,30 maka item instrumen dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel (0,30)	Ket.
Pengembangan Karyawan (X ₁)			
X _{1.1}	0,903	0,30	Valid
X _{1.2}	0,875		Valid
X _{1.3}	0,954		Valid
X _{1.4}	0,884		Valid
Budaya Organisasi (X ₂)			
X _{2.1}	0,918	0,30	Valid

X _{2.2}	0,956	0,30	Valid
X _{2.3}	0,912		Valid
X _{2.4}	0,948		Valid
X _{2.5}	0,953		Valid
X _{2.6}	0,902		Valid
X _{2.7}	0,956		Valid
Fasilitas Kerja (X ₃)			
X _{3.1}	0,991	0,30	Valid
X _{3.2}	0,965		Valid
X _{3.3}	0,985		Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,829	0,30	Valid
Y.2	0,883		Valid
Y.3	0,872		Valid
Y.4	0,942		Valid
Y.5	0,942		Valid
Y.6	0,950		Valid

Sumber: Lampiran 4 (Data diolah) 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Ket.
Pengembangan Karyawan (X ₁)	4	0,926	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	7	0,976		Reliabel
Fasilitas Kerja (X ₃)	3	0,980		Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	6	0,955		Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (Data diolah) 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alphanya* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua

instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 25,00 For Windows* diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	70
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah) 2022

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai *Tolerance* dan VIF dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karyawan	0.258	3.870
Budaya Organisasi	0.247	4.048
Fasilitas Kerja	0.262	3.823

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah) 2022

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi.

Tabel 5
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Signifikansi
Pengembangan Karyawan	0.768
Budaya Organisasi	0.969
Fasilitas Kerja	0.487

Sumber : Lampiran 5 (Data diolah) 2022

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Inferensial

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan karyawan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.579	.986		.587	.559
Pengembangan Karyawan	.444	.137	.247	3.241	.002
Budaya Organisasi	.189	.066	.223	2.871	.005
Fasilitas Kerja	.907	.128	.535	7.074	.000

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah) 2022

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 6, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,579 + 0,444 X_1 + 0,189 X_2 + 0,907 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a) Konstanta a sebesar 0,579, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Fasilitas Kerja atau nilainya konstan (0), maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan adalah tetap sebesar 2,809.
- b) Konstanta b1 sebesar 0,444, memiliki arti apabila Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap (0), maka meningkatnya Pengembangan Karyawan akan diikuti oleh meningkatnya Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian Pengembangan Karyawan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- c) Konstanta b2 sebesar 0,189, memiliki arti apabila Pengembangan Karyawan dan Fasilitas Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Budaya Organisasi akan diikuti oleh meningkatnya Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- d) Konstanta b3 sebesar 0,907, memiliki arti apabila Pengembangan Karyawan dan Budaya Organisasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Fasilitas Kerja akan diikuti oleh meningkatnya Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah pengaruh variabel Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif artinya adanya pengaruh yang searah, dimana apabila pengembangan karyawan, budaya organisasi, fasilitas kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya

produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Badung, begitu sebaliknya.

Analisis Korelasi Berganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara kontribusi/sumbangan antara pengembangan karyawan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.897	1.58368

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah) 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,949. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,949 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

Analisis Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara pengembangan karyawan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 8
Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.897	1.58368

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah) 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,897. Ini berarti besarnya kontribusi antara pengembangan karyawan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 89,7% sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh pengembangan karyawan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Tabel 9
Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.579	.986	.587	.559	
	Pengembangan Karyawan	.444	.137	.247	3.241	.002
	Budaya Organisasi	.189	.066	.223	2.871	.005
	Fasilitas Kerja	.907	.128	.535	7.074	.000

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah) 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 9 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung.
- b) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai sebesar $0,005 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung.
- c) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Pengembangan Karyawan (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengembangan karyawan. Menurut Putri (2019) pengembangan karyawan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Menurut Pramidiанти (2018) pengembangan

karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerja/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Badung. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel pengembangan karyawan yang bernilai positif yaitu 0,444 dan nilai signifikansi t sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila pengembangan karyawan meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis pertama (H₁) dapat diterima.

Proses pengembangan untuk karyawan jika diberikan dengan tepat akan mendorong mereka bekerja lebih keras. Karyawan yang telah memperoleh pelatihan akan mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya secara alami akan berusaha mencapai tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Pramidiанти (2018), yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Putri (2019) menyatakan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif yang signifikan (nyata) terhadap produktivitas kerja karyawan. Mardiyassari (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas.

2) Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Buyongi, dkk. (2021) budaya organisasi adalah budaya yang memberikan identitas dan membentuk perilaku anggota yang ada di organisasi. Budaya organisasi menurut Ratnaningtyas & Widodo (2022) adalah sebagai perangkat system nilai-nilai

(*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Badung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yang bernilai positif yaitu 0,119 dan nilai signifikansi t sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila budaya organisasi meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis kedua (H_2) dapat diterima.

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya, maka meskipun telah memiliki sumber daya berkualitas, karyawan belum tentu dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan apabila mereka masih berada dalam belenggu budaya kerja yang kurang mendukung dan tidak kondusif. Produktivitas karyawan ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi yang dimilikinya. Nilai-nilai budaya yang dianut oleh para karyawan akan dijadikan pedoman dalam melakukan kegiatan atau tugas-tugas dalam bekerja. Budaya organisasi perusahaan dapat membantu penerapan manajemen dengan baik dan secara realistis akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudanang dan Priyanto (2020), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk. (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Retnaningtyas dan Widodo (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3) Pengaruh Fasilitas Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah fasilitas kerja. Menurut Sayoto dan Winarto (2018) fasilitas kerja adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Putri, dkk. (2020) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.

Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Badung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel fasilitas yang bernilai positif yaitu 0,907 dan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila fasilitas meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima.

Keberhasilan suatu perusahaan juga ditentukan oleh sarana dan prasarana pendukung atau disebut fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Ketidaktersediannya fasilitas dibidang pekerjaan dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat menghambat karyawan dalam bekerja sehingga merugikan perusahaan yang bersangkutan. Untuk itu, fasilitas yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kebutuhan para karyawan. Dengan fasilitas yang lengkap dan mendukung karyawan dapat mengoperasikan peralatan tersebut sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan sesuai yang diinginkan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ganie dan Abidin (2017), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sayoto dan Winarto (2018) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan. Putri, dkk. (2020) menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Badung, ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karyawan maka produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Badung juga akan meningkat.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Badung, ini berarti semakin baik budaya organisasi maka produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Badung juga akan meningkat.
- 3) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Badung, ini berarti semakin meningkat fasilitas kerja yang disediakan maka produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Badung juga akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel pengembangan karyawan, budaya organisasi, dan fasilitas kerja berkontribusi sebesar 89,7% terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat

dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Badung.

- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan rata-rata skor diperoleh nilai 3,40 pada variabel Pengembangan Karyawan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Kedisiplinan karyawan semakin baik setelah mengikuti metode pengembangan”. Maka kepada manajemen Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung disarankan kedepannya terkait pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat ditingkatkan dan direncanakan kembali secara matang sehingga pelaksanaan pengembangan SDM dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di kantor tersebut terutama yang menyangkut disiplin kerja karyawan.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor diperoleh nilai 3,40 pada variabel Budaya Organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Karyawan bekerja dengan inovasi dan memiliki keberanian untuk mengambil resiko”. Maka kepada pimpinan Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung kedepannya diharapkan untuk dapat memberikan dukungan penuh kepada para karyawannya sehingga dapat bekerja lebih maksimal dan mampu memberikan ide – ide yang sejalan dengan nilai yang dianut oleh perusahaan.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor diperoleh nilai 3,40 pada variabel Fasilitas Kerja dimana

secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Karyawan dapat melakukan pekerjaan didukung fasilitas alat-alat kerja”. Maka kepada pihak manajemen Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung kedepannya harus lebih memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dilapangan. Jika fasilitas yang diberikan kepada karyawan lebih baik lagi maka karyawan akan merasa puas dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4073-4101.
- Adrian, S. R. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1), 18-24.
- Alfizar, Muhamad Yudi. 2019. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. (*Doctoral dissertation*).
- Buyongi, Rahmayanti R., Mendo, Andi Yusniar., & Endi Rahman. 2021. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 140-46.
- Ganie, Djupiansyah, Abidin Zainal. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Aite Binsua (Binungan Suaran). *CAM: Change Agent For Management Journal*, 1(1), 17-29.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianti Chici, Agusdin & Hermanto. 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertahanan Nasioanl Se-Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Journal JMM UNRAM*.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. 2021. Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. 2020. The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Pramidianti, Anak Agung Ayu Diah. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Propan Raya I.C.C Denpasar. *Repository.unmas.ac.id/journal*.
- Putri, Ni Made Anggita. 2019. Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Yulis SPA Kuta. *Repository.unmas.ac.id/journal*.
- Putri, R., Zulfadil., & Maulida, Y. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Keouasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 31(2), 56-68.
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(20), 107-118.

- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Saputra, E. F., Fintariasari, M., & Bustami, T. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*. 1(2), 99-105.
- Sayoto, Budi dan Winarto, Herry. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvtv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 1-14.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Harison Apartemen dan Kondotele Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31-36.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. 2020. Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. 2022. Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. 2022. Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widyawati, S. R. 2019. Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. 2022. Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Danpemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. 2021. Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Yunus, Mahmud. 2017. Kinerja dan Motivasi Guru Dalam Membentuk Karakter Siswa: Study di SMAN 1 Sekampung, Madrasah Ma'arif 5 Sekampung dan SMK Darurrohmah Sukadana Kabupaten Lampung Timur. *Thesis Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.