

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ALILA UBUD HOTEL****Ni Komang Trisna Artina Dewi<sup>1</sup>, Made Ika Prastyadewi<sup>2</sup>, I Nyoman Resa Adhika<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email: trisnaartinadewi@gmail.com

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang di sertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, maka manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Alila Ubud Hotel sebanyak 159 orang. Hasil dari perhitungan rumus Slovin dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 114 karyawan pada Alila Ubud Hotel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel.

Kata Kunci: budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan.

**Abstract**

*Employee performance is the result of work achieved by employees or actual behavior that is displayed from a number of efforts both in terms of quality and quantity of work that can be accounted for according to differences within the organization or company that are included with abilities, skills and skills in completing work. Therefore, to produce good employee performance, company management must pay attention to factors that affect employee performance, such as organizational culture, motivation, and the physical work environment. This study aims to determine the influence of organizational culture, motivation, and physical work environment on employee performance at the Alila Ubud Hotel.*

*The population in this study were 159 employees at the Alila Ubud Hotel. The results of the calculation of the Slovin formula can be concluded that the number of samples in this study totaled 114 employees at the Alila Ubud Hotel. Data collection methods in this study were observation, interviews, documentation and questionnaires. The analysis techniques*

used in this research are validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determination analysis, F test, and t test.

The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the Alila Hotel Ubud. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Alila Ubud Hotel. The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Alila Ubud Hotel.

*Keywords: organizational culture, motivation, physical work environment, employee performance.*

## I PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pandemi menggerus aktivitas pariwisata di Bali. Namun terdapat beberapa hotel yang masih bertahan pada masa pandemi saat ini salah satunya yaitu Alila Ubud Hotel yang terletak di Desa Melinggih Kelod, Payangan, Kabupaten Gianyar. Alila Ubud Hotel terletak di pusat seni dan budaya Desa Melinggih Kelod tepat di pinggir Sungai Ayung. Hotel ini didesain dengan gaya arsitek tradisi Bali, memiliki areal khusus, teras yang luas dan taman yang privat. Kamar yang berjumlah 56 dibentuk dalam 14 blok berlantai dua yang didesain menyerupai sebuah desa tradisional orang Bali. Semua kamar memiliki pemandangan indah dari sungai Ayung dan dikelilingi gunung-gunung. Para tamu dapat mengunjungi beragam galeri seni, dan museum, dapat menyaksikan langsung upacara piodalan di pura-pura, tari-tarian Bali dan alam langsung Bali yang sebenarnya. Disiapkan juga fasilitas untuk rekreasi dan termasuk pijat, kolam renang terbuka, spa dan water sports (Sherentya, 2020).

Kegiatan karyawan pada Alila Ubud Hotel sebagian besar berhubungan dengan wisatawan yang berkunjung dan menginap, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada para wisatawan. Adapun departemen yang terdapat pada Alila Ubud Hotel sebanyak 11 departemen. Dari banyaknya departemen yang ada maka perusahaan harus mampu memilih karyawan yang memiliki karakteristik

yang sesuai dengan bidang kerjanya. Berikut adalah tabel 1.1 mengenai jumlah karyawan berdasarkan departemen:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan**  
**Berdasarkan Departemen**  
**Tahun 2022**

No	Departemen	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan
		L	P	
1	Executive Office	1	1	2
2	Sales & Marketing	-	5	5
3	Accounting	2	2	4
4	Personnel	-	2	2
5	Food & Beverage	15	9	24
6	Kitchen	13	10	23
7	Housekeeping	26	11	37
8	Front Office	11	7	18
9	Security	11	1	12
10	Engineering	18	2	20
11	SPA	-	12	12
<b>Total</b>		<b>97</b>	<b>62</b>	<b>159</b>

Sumber : Alila Ubud Hotel (2022)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Alila Ubud Hotel mempunyai 11 departemen dengan karyawan yang berjumlah 159 orang yang terdiri dari 97 orang laki-laki dan 62 orang perempuan. Dengan sedikitnya hotel yang mampu bertahan pada saat pandemi ini akan menimbulkan daya saing yang cukup tinggi antar hotel. Persaingan bisnis yang semakin ketat, banyak menyebabkan perusahaan perhotelan yang mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan salah satunya yaitu proses dalam pencapaian target, harus sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dan diterapkan serta diinginkan organisasi (Fernanda, 2021).

Usaha yang dilakukan hotel untuk meningkatkan kinerja karyawan belum mencapai hasil yang maksimal, karena

masih ditemui beberapa permasalahan di dalamnya, permasalahan seperti budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik dipercaya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Swandini, 2020). Masalah terkait kinerja karyawan yang ditemukan di Alila Ubud Hotel berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 5 orang karyawan pada tanggal 10 Juli 2022 adalah kurangnya dukungan dan motivasi dari pimpinan kepada karyawannya untuk bekerja secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang menurun, dimana terdapat beberapa tamu hotel yang mengeluh dengan pelayanan yang diberikan oleh pihak hotel karena kurang tanggapnya karyawan dalam memberikan *service* kepada tamu, dimulai dari keluhan akan beberapa fasilitas kamar yang kurang memuaskan seperti kondisi kamar yang lembab sehingga mengeluarkan aroma yang tidak sedap. Berikut tabel keluhan tamu yang diperoleh dari beberapa situs perjalanan seperti tiket.com, tripadvisor.com yang diuraikan pada tabel 1.2:

**Tabel 1.2**  
**Keluhan Tamu pada Alila Ubud Hotel**

No	Bulan/Tahun	Nama Tamu	Ulasan Tamu
1.	Juni 2020	Aldyth Yosua P	Terimakasih, kami mendapatkan pembaharuan kamar. Semua staf ramah. Tetapi pada saat proses keluar dari hotel dengan melalui pemeriksaan, petugas yang bertugas mengabaikan kami, sehingga kami tidak mengetahui jika proses pemeriksaan tersebut telah selesai, dan kami tetap menunggu di lobby pada saat itu sampai saya inisiatif bertanya ke petugas tersebut.
2.	November 2020	Bistok Simorangkir	Beberapa hari sebelumnya sudah menghubungi lewat telepon dengan minta kamar tinggi yang menghadap ke tebing malah dapat yang pojok dengan pemandangan melihat pohon kelapa. Pelayanannya kurang sekali. Terlihat tidak tulus. Tidak mau membantu sampai tuntas hanya sekedar menyelesaikan kewajiban terutama resepsionisnya.
3.	Desember 2020	Sisca D	<i>I understand that most hotel's procedure check out time is at 12.00, but then again most hotels especially 5* hotels provide a late check-out service especially during this pandemic! And today among all day they are having a what so call "electricity maintenance day and all electricity will be out from 12.00-15.00 (including the elevators)! I wasn't informed by the hotel when i checked in, they informed me not at 10.00 nor 11.00 but at 12.05pm! WTH! Then I was told that i need to check out on time! So as i was getting furious on not being informed at all they gave me an extra 1 hour to get ready and exactly at 13.00pm all electricity was out!</i>
4.	Mei 2021	Ratu Soleha	Kamar luas namun beberapa sudut kamar tampak agak kotor. Servisnya berasa setengah hati, padahal servis itu fasilitas murah, cuma modal senyum.

Sumber : Tripadvisor & Tiket.com (2020-2021)

Dari tabel 1.2 terlihat beberapa keluhan tamu terkait pelayanan, kinerja

karyawan dan kamar hotel yang masih kotor yang berkaitan dengan lingkungan fisik. Apabila hal ini tidak ditindaklanjuti, bisa mempengaruhi citra hotel akibat dari lemahnya kinerja karyawan dimana hal ini ditunjukkan pada tabel kunjungan wisatawan ke Alila Ubud Hotel selama tahun 2021 yang ditampilkan pada tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Kunjungan Wisatawan Pada Alila Ubud Hotel Tahun 2021**

No	Bulan	Target	Real	Persentase
1	Januari	200	180	90%
2	Februari	200	157	78,5%
3	Maret	200	130	65%
4	April	200	182	91%
5	Mei	200	141	70%
6	Juni	200	176	88%
7	Juli	200	193	96,5%
8	Agustus	200	172	86%
9	September	200	102	51%
10	Oktober	200	185	90%
11	November	200	180	90%
12	Desember	200	398	199%

Sumber: Alila Ubud Hotel (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 jumlah kunjungan wisatawan selama tahun 2021 pada Alila Ubud Hotel dari bulan Januari hingga Desember yang menunjukkan peningkatan dimana pada bulan Januari persentase kunjungan berjumlah 90%, dan diakhiri pada bulan Desember dengan 199%. Meskipun dengan adanya pandemi covid-19 yang harus menurunkan target jumlah kunjungan pada setiap bulannya dimana sebelum pandemi covid-19 target pengunjung kamar pada Alila Ubud Hotel setiap bulannya sebanyak 400. Sesuai dengan tabel adapun penjualan paling sedikit terjadi pada bulan Maret 2021 dengan jumlah pengunjung kamar yaitu 130 dengan persentase 65%. Hal ini selain disebabkan pandemi covid-19 yang membatasi kedatangan pengunjung diperkirakan juga karena kurangnya pelayanan karyawan kepada tamu. Sedangkan penjualan paling banyak terjadi pada bulan Desember 2021 dengan jumlah pengunjung kamar 398 dengan persentase 199%. Hal ini belum membuat manajemen menjadi puas karena belum mencapai target penjualan 200 kamar per bulan, untuk mencapai keuntungan optimal. Sehingga apabila kinerja

karyawan ditingkatkan lagi, maka bukan tidak mungkin di era saat ini untuk memulihkan pariwisata dengan perubahan kebiasaan yang lebih baik setelah adanya pandemi covid-19 ini akan menambah daftar kunjungan wisatawan karena ulasan dan *review* baik dari hotel akan mempengaruhi kedatangan wisatawan selanjutnya.

Permasalahan terkait budaya organisasi yang terjadi di Alila Ubud Hotel antara lain masih ditemukannya beberapa karyawan tidak datang tepat waktu sesuai jam kerja sedangkan dari pihak Alila Ubud Hotel mewajibkan untuk datang minimal 15 menit sebelum jam kerja. Masalah kedua yang cukup *urgent* adalah karyawan hotel seringkali terlihat kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan pada hotel yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dengan pekerjaan sosial (pekerjaan di luar hotel terkait adat, hari raya dan upacara keagamaan) khususnya yang dijalani oleh karyawan yang beragama hindu sehingga seringkali menyebabkan karyawan sering absen/tidak hadir sehingga mengganggu kinerja karyawan hotel secara profesional.

Terlihat pada tabel data kehadiran karyawan di Alila Ubud Hotel yang tidak mencapai 100% di tiap-tiap karyawan yang dijawabkan pada tabel 1.4 di bawah ini.

**Tabel 1.4**  
**Tingkat Absensi Karyawan Pada Alila Ubud Hotel Tahun 2021**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) x (4)	(6)	(7) = (5) - (6)	(8) = (6) : (5) x 100%
1	Januari	159	23	3.657	170	3.487	4.648%
2	Pebruari	159	22	3.498	166	3.332	4.745%
3	Maret	159	22	3.498	180	3.318	5.145%
4	April	159	24	3.816	145	3.671	3.799%
5	Mei	159	22	3.498	152	3.346	4.345%
6	Juni	159	23	3.657	175	3.482	4.785%
7	Juli	159	23	3.657	177	3.480	4.840%
8	Agustus	159	22	3.498	140	3.358	4.002%
9	September	159	23	3.657	156	3.501	4.265%
10	Oktober	159	24	3.816	133	3.683	3.485%
11	Nopember	159	23	3.657	163	3.494	4.457%
12	Desember	159	22	3.498	149	3.349	4.259%
Jumlah			273	43.407	1.906	41.501	52.775%
Rata-rata			22,75	3.617,2	158,8	3.458,4	4.397,9%

Sumber: Alila Ubud Hotel (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi Vol 5 Nomor 4 April 2024

karyawan di Alila Ubud Hotel tahun 2021 cenderung berfluktuasi setiap bulan. Dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 4.397,9%. Menurut Udiani (2018) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% diatas 3% - 10% dianggap tinggi, sehingga dengan tingkat absensi yang tinggi dapat dikatakan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel.

Selain itu permasalahan terkait dengan motivasi yang diterima karyawan di Alila Ubud Hotel yaitu tidak adanya penghargaan atau *reward* untuk karyawan yang rajin dan karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional yang berlaku seperti contohnya penghargaan untuk karyawan terbaik setiap bulan, pihak karyawan juga menyatakan bahwa di hotel lain banyak karyawan yang mendapatkan penghargaan tersebut, namun di Alila Ubud Hotel tidak terdapat penghargaan seperti itu, sehingga kurang memacu semangat kerja dari karyawan. Adapun hal lainnya yaitu tidak adanya insentif yang diberikan kepada karyawan, seperti pemberian tunjangan hari raya kepada karyawan, karyawanpun tahu jika situasi saat ini tidak stabil namun hal tersebut dapat membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja (Maharani, 2019).

Selain dari motivasi, lingkungan kerja fisik pada Alila Ubud Hotel menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal-hal yang menjadi perhatian dari lingkungan kerja fisik pada Alila Ubud Hotel antara lain penerangan, gangguan alam, keadaan udara (kelembaban, suhu dan sirkulasi udara). Ada beberapa keluhan dari karyawan mengenai lingkungan kerja fisik antara lain penerangan yang kurang dan ruang loker yang sempit menyulitkan karyawan saat menaruh barang di loker, adanya beberapa ruang kerja yang sempit, kemudian jarak antar ruang lingkup kerja yang sangat berjauhan sehingga menyebabkan ketidak nyamanan dalam bekerja. Jarak antar ruang lingkup kerja

yang berjauhan dapat menguras tenaga dari karyawan sehingga ketika melaksanakan pekerjaannya karyawan tidak dapat melakukannya secara maksimal serta area parkir karyawan yang sempit dan tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka sangat layak penelitian dilakukan lebih jauh lagi dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alila Ubud Hotel”.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel?
4. Apakah budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Alila Ubud Hotel.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel.

## II TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Atribusi

Teori atribusi pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Menurut Heider (1958), teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan penyebab perilaku dirinya sendiri maupun orang lain yang ditentukan apakah perilaku tersebut dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu.

Pada teori ini, ketika perilaku berada di bawah kendali individu itu sendiri maka disebut faktor internal seperti kepribadian, persepsi diri, kesadaran, kemampuan dan motivasi. Sedangkan yang disebabkan oleh faktor eksternal ketika individu dipengaruhi dari luar, yaitu individu tersebut dianggap telah dipaksa berperilaku demikian oleh situasi seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, pandangan masyarakat, budaya organisasi, dan situasi atau lingkungan misalnya adanya time pressure atau tekanan dari pihak luar seperti atasan atau manajer mengenai waktu seorang karyawan menyelesaikan tugas secepatnya (Semi, 2019).

### Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Rivai (2019) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kerja sama antar karyawan

## **Budaya Organisasi**

Bagus (2018), menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, perilaku, dan sikap yang membantu anggota organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianutnya, bagaimana organisasi melakukan berbagai hal, dan apa yang dianggap penting oleh organisasi. Prakoso (2019), budaya organisasi adalah suatu persepsi umum yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian. Menurut Inthan (2019), menyatakan bahwa, suatu sistem kolektif yang dimiliki oleh orang-orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah dari produk dan jasa di pasar (pelanggan) sebagai ketidak seimbangan atas penghargaan finansial.

Menurut Robbins (2018 : 79-80), menyatakan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) *Member identity* (identitas anggota)
- 2) *Group emphasis* (penekanan kelompok)
- 3) *People focus* (memusatkan pada orang)
- 4) *Unit integration* (integrasi antar unit)
- 5) *Control* (pengawasan)
- 6) *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko)
- 7) *Reward criteria* (kriteria penghargaan)
- 8) *Conflict tolerance* (toleransi terhadap konflik)
- 9) *Means-ends orientation* (orientasi pada hasil akhir)

- 10) *Focus* (memusatka pada sistem yang terbuka)

## **Motivasi**

Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motiv, atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Nursetya, 2020). Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Udayana, 2018).

Menurut Marjaya dan Pasaribu (2019) indikator motivasi antara lain:

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggung jawab
- 5) Keterlibatan
- 6) Pengembangan
- 7) Kesempatan

## **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Inthan (2019) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik terdapat sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Prakoso (2018), lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial budaya yang melingkupi maupun mempengaruhi individu. Menurut Jusmin (2019) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala

fisik dan sosial budaya yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Sudaryo,dkk (2018), lingkungan kerja fisik ialah tempat kerja karyawan dalam melakukan semua aktivitasnya.

Menurut Inthan (2019) lingkungan kerja fisik mencakup indikator sebagai berikut:

- 1) Suhu dalam ruangan
- 2) Kebisingan
- 3) Penerangan
- 4) Pertukaran udara dan ventilasi yang cukup
- 5) Pewarnaan
- 6) Kebersihan
- 7) Keamanan
- 8) Ruang Gerak

**III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

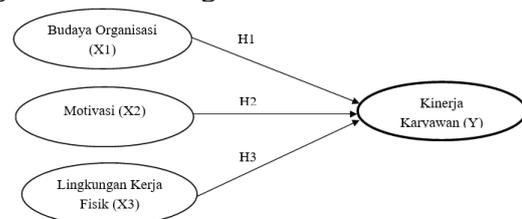
**Kerangka Berpikir**

Rivai (2019), menyatakan bahwa suatu perusahaan akan mengutamakan atau mementingkan bagaimana kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, kinerja karyawan menjadi hal sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kemudian budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi pada perusahaan karena budaya yang terdapat didalamnya mampu merangsang kinerja sumber daya manusianya yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Sugiyono, 2018:56).

Apabila budaya organisasi karyawan tidak sesuai maka akan dapat menyebabkan rendahnya kinerja kerja karyawan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan unsur-unsur yang membangun dalam diri karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja (Udayana, 2018). Motivasi yang sudah tertanam dalam diri seorang karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dan mampu mencapai target yang sudah

ditetapkan. Mampu mencapai target sesuai yang diharapkan, untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik untuk mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya (Nursetya, 2020).

Kenyamanan karyawan dalam bekerja sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu berupa gejala fisik yang ada disekitar karyawan tempat bekerja dan mempengaruhi karyawan melakukan beban tugasnya (Habudin, 2020). Lingkungan kerja fisik yang dipersepsikan baik akan meningkatkan kreativitas dan kepuasan kerja seorang karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan semakin baik. Berdasarkan kondisi diatas, maka dapat digambarkan kaitan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerangka pemikiran ini dinyatakan dalam bentuk skema sederhana tetapi utuh yang memuat pokok-pokok unsur penelitian tersebut. Skema kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dijabarkan seperti gambar 3.1 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

**Hipotesis Penelitian**

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Alila Ubud Hotel.

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel.

H3 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel.

**IV METODE PENELITIAN**

## Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Alila Ubud Hotel yang berlokasi di Desa Melinggih Kelod, Kecamatan Payangan, Kabupaten Gianyar.

## Obyek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Menurut (Sugiyono, 2019:78) menyatakan bahwa objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliable terhadap suatu hal (variabel tertentu).

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel.

## Variabel Penelitian

### 1) Independen Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ).

### 2) Dependen Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

## Definisi Operasional Variabel

- 1) Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan Alila Ubud Hotel atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan

atau dikembangkan oleh karyawan Alila Ubud Hotel kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

- 3) Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan atau penggerak bagi seluruh karyawan yang ada pada Alila Ubud Hotel untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja dalam penelitian ini juga berarti aktivitas yang diusahakan oleh Alila Ubud Hotel untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku para karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
- 4) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di Alila Ubud Hotel yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

## Jenis dan Sumber Data

### 1) Jenis Data

#### a. Data kuantitatif

Data kuantitatif, adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, jumlah kunjungan wisatawan pada Alila Ubud Hotel dan skor jawaban kuesioner budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

#### b. Data kualitatif

Data kualitatif, adalah data yang tidak berupa atau berbentuk angka-angka dan tidak dapat dihitung, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, aktivitas pemasaran dan *job description* pada Alila Ubud Hotel.

### 2) Sumber Data

#### a. Data primer

Data Primer, yaitu data yang diperoleh dan diteliti pertama kali oleh peneliti dari sumber utama pada lokasi penelitian atau data hasil wawancara dengan karyawan mengenai permasalahan terkait motivasi dan lingkungan kerja fisik serta dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh karyawan mengenai budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

b. Data sekunder

Data sekunder, yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti melainkan dari pengumpulan data yang sudah ada pada perusahaan, seperti dokumen-dokumen, buku-buku atau literatur, data ini diambil dan dikumpulkan yang ada hubungan dengan penelitian. Seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas pemasaran.

## Populasi Dan Sampel

- 1) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2022:80). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada Alila Ubud Hotel sebanyak 159 orang.
- 2) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, maka penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *Propotionate Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut (Sugiyono, 2022:81). Untuk sampel yang di butuhkan dari populasi

sebanyak 159 orang digunakan rumus Slovin. Hasil dari perhitungan rumus Slovin dapat di simpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 114 karyawan pada Alila Ubud Hotel.

## Metode Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi perusahaan tentang obyek yang diteliti serta melakukan pencatatan secara sistematis, seperti mengamati areal parkir karyawan.

2) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan melihat arsip-arsip, dokumen-dokumen perusahaan, buku-buku dan literatur-literatur yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti, seperti kehadiran jumlah wisatawan di Bali, jumlah hotel berbintang di Bali dan jumlah karyawan berdasarkan departemen.

3) Wawancara

Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pimpinan perusahaan dan karyawan atau dengan kepala bagian personalia sehingga mendapatkan data yang diperlukan seperti masalah-masalah budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

4) Kuesioner

Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada karyawan mengenai variabel budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

## Teknik Analisis Data

1) Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan dapat disebarkan kepada responden. Sebagai instrumen penelitian ini dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Menurut Magifroh (2022), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas dengan metode korelasi bivariante dengan membandingkan signifikansi masing-masing indikator terhadap total skor masing-masing indikator tersebut (Irmayanthi, 2020) dan *corrected item-total correlation*. Pada metode korelasi bivariante pertanyaan dikatakan valid bila nilai signifikansi masing-masing indikator terhadap total skor  $< 0.05$ . pada metode *corrected item-total correlation*, pertanyaan dikatakan valid bila nilai *corrected item-total correlation*  $> 0.3$ .

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kendala suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Nursetya, 2020). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *one shot* dalam melakukan uji reliabilitas dimana pengukuran dilakukan sekali saja dan hasil ukur tersebut di uji dengan uji

statistik *Cronbach Alpha* (Yulia, 2019). Suatu variabel dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

2) Analisis Deskriptif

3) Uji Asumsi Klasik.

a. Uji Heteroskedastisitas

b. Uji Normalitas

c. Uji Multikolonieritas

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel *dependent* (terikat) dengan satu atau lebih variabel *independent* (variabel penjas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Listianasari, 2019). Hasil dari analisis regresi ini adalah berupa koefisien untuk masing masing variabel independen. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik dengan variabel dependen kinerja karyawan.

5) Analisis Determinasi

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh  $X_1$  (budaya organisasi),  $X_2$  (motivasi), dan  $X_3$  (lingkungan kerja fisik) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan).

6) Uji F

Uji ini digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ardista, 2021). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah budaya organisasi ( $X$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

7) Uji t

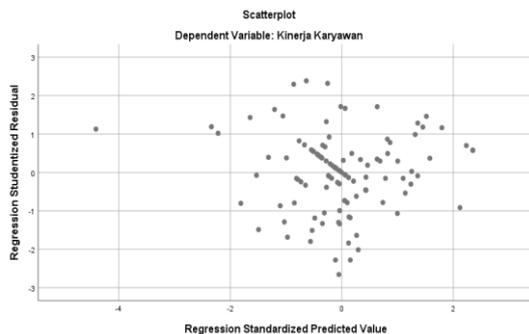
Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi sehingga diketahui apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Zaman, 2020). Dalam penelitian ini uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial.

**V HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 5.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan gambar 5.1 di atas, hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *scatterplot* menunjukkan titik – titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

**Gambar 5.2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji normalitas pada gambar 5.2 yang didapatkan dengan menggunakan uji *probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

**Uji Multikolineritas**

**Tabel 5.1**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Budaya organisasi	0,759	1,317
Motivasi	0,544	1,839
Lingkungan kerja fisik	0,597	1,674

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji multikolineritas pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas antara variabel bebas dalam model regresi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik dengan variabel dependen kinerja karyawan.

**Tabel 5.2**

**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Signifikansi
	Konstanta	13,303	2,087	6,375	0,000
Kinerja	Budaya Organisasi (X1)	0,127	0,045	2,848	0,005
Karyawan	Motivasi (X2)	0,360	0,087	4,142	0,000
(Y)	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,278	0,078	3,583	0,001
R-square	= 0,533	F-hitung	= 41,876		
N	= 114	Prob	= 0,000		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan nilai pada tabel 5.2, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,303 + 0,127X_1 + 0,360X_2 + 0,278X_3$$

Persamaan garis regresi linier berganda antara budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan ini berarti bahwa:

- a. Konstanta  $a = 13,303$   
 Nilai konstantan diasumsikan bahwa tanpa ditambahkan variabel budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik, maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 13,303.
- b.  $\beta_1 = 0,127$   
 Nilai koefisien  $\beta_1 = 0,127$  menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika budaya organisasi karyawan meningkat, sedangkan variabel bebas lain konstan maka kinerja karyawan Alila Ubud Hotel akan mengalami peningkatan, dan jika budaya organisasi karyawan menurun sedangkan variabel bebas lainnya konstan maka kinerja karyawan Alila Ubud Hotel akan mengalami penurunan.
- c.  $\beta_2 = 0,360$   
 Nilai koefisien  $\beta_2 = 0,360$  menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi karyawan meningkat, sedangkan variabel bebas lain konstan maka kinerja karyawan

Alila Ubud Hotel akan mengalami peningkatan, dan jika motivasi karyawan menurun sedangkan variabel bebas lainnya konstan maka kinerja karyawan Alila Ubud Hotel akan mengalami penurunan.

- d.  $\beta_3 = 0,278$   
 Nilai koefisien  $\beta_3 = 0,278$  menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja fisik karyawan meningkat, sedangkan variabel bebas lain konstan maka kinerja karyawan Alila Ubud Hotel akan mengalami peningkatan, dan jika lingkungan kerja fisik karyawan menurun sedangkan variabel bebas lainnya konstan maka kinerja karyawan Alila Ubud Hotel akan mengalami penurunan.

**Analisis Determinasi**

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X1 (budaya organisasi), X2 (motivasi), dan X3 (lingkungan kerja fisik) terhadap Y (kinerja karyawan). Pada umumnya nilai R<sup>2</sup> dinyatakan dalam bentuk persen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini terlihat pada tabel 5.2, yaitu nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,533. Dengan demikian sebesar 53,3% kinerja karyawan Alila Ubud Hotel dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan sebesar 46,7% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ardista, 2021). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah budaya organisasi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) mempunyai pengaruh secara simultan

terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $41,876 > 2,69$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

## Uji t

Hasil uji t budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Alila Ubud Hotel pada Tabel 5.2 menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Alila Ubud Hotel menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,848 serta nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Alila Ubud Hotel, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Alila Ubud Hotel menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,142 serta nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Alila Ubud Hotel, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
- 3) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Alila Ubud Hotel menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,583 serta nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Alila Ubud Hotel, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## VI PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi di Alila Ubud Hotel, maka kinerja karyawan Alila Ubud Hotel juga akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan Alila Ubud Hotel, maka kinerjanya akan meningkat.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel. Hal ini berarti bahwa semakin nyamannya lingkungan kerja fisik di Alila Ubud Hotel, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat diberikan kepada Alila Ubud Hotel untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan penilaian responden terhadap variabel budaya organisasi, ditemukan bahwa indikator *Open System Focus* (memusatkan Pada Sistem Yang Terbuka) merupakan indikator dengan nilai paling rendah. Oleh karena itu, untuk dapat memaksimalkan budaya organisasi, diharapkan agar pimpinan Alila Ubud Hotel harus menekankan kepada karyawannya untuk bersikap terbuka dalam bekerja, sehingga jika menghadapi suatu kendala dapat dibantu oleh karyawan lain.
- 2) Berdasarkan penilaian responden terhadap variabel motivasi, ditemukan bahwa indikator pengembangan

- merupakan indikator paling rendah. Oleh karena itu, diharapkan kepada pimpinan Alila Ubud Hotel untuk secara adil dan terbuka memberikan setiap karyawan kesempatan untuk berkembang dengan memberikan pelatihan dan pembelajaran yang rutin setiap tahun.
- 3) Berdasarkan penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik, ditemukan bahwa indikator kebersihan merupakan indikator paling rendah. Sehingga, diharapkan kepada pimpinan Alila Ubud Hotel untuk menegaskan kepada setiap karyawan untuk sama-sama menjaga kebersihan ruang kerja, demi kenyamanan bersama.
  - 4) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan kerja, kepemimpinan dan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Dewi, P. Y. S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SENTOSA DENPASAR. *VALUES*, 5(1), 221-231.
- Fernanda. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada kinerja Aceh Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*, Vol 2, No 1.
- Habudin. (2020). *Budaya Organisasi*. Jakarta : EGC.
- Heider, Fritz. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley.
- Inthan. (2019). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik. *Jurnal STIA*, Vol 3, No. 2.
- Irmayanthi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol 9, No. 4.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Magrifoh, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, Vol 2, No. 1.
- Maharani, C. (2019). Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi pada Bank BRI KCP Madiun. *Journal Economic Indonesia*. 3(1)
- Marjaya dan Pasaribu. (2019). *Marketing Management, The Milinium Edition*, New Jersey, Prentice Hall.
- Nursetya. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Uptp Kementerian Ketenagakerjaan RI Di Kendari (The Effect Of Organization Commitment As Mediating Variable At Uptp Of The Ministry Of Manpower Of The Republic Of Indonesia In Kendari). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, Vol 4, No. 3.
- Prakoso. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Unbra*, Vol 5, No. 1.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

- Manajemen*, Vol 3, No. 2, pp. 213-223.
- Robbins, Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi/Organization Behavior*. Ed.12. Jakarta : Selemba Empat.
- Sherentya. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada STMIK TIME. *Jurnal Ilmiah SMART*, Vol 3, No. 2.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi (Anggota KAPI).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swandini, Putu Erik (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Beach Resort & Spa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2, No. 2.
- Udayana, P. (2018). Peranan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Mansion Resort Hotel & Spa. *E-Journal Ekonomi*, Vol 4, No. 2.