

The Influence of Organizational Culture, Transformational Leadership, and Work Environment on Employee Performance at ASTON Canggu Beach Resort Bali

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di ASTON Canggu Beach Resort Bali

I Ketut Ady Merta Antara¹, Yeyen Komalasari², Christimulia P. Trimurti³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Environment, Employee Performance

Abstract

The role of human resources in business competition facing various changes encourages companies to improve the effectiveness and efficiency of employee performance. ASTON Canggu Beach Resort to improve employee performance based on guest comments and guest reviews, has a strong Archipelago organizational culture, leaders through core value training in applying transformational values, and ergonomic work environment. This study aims to determine the effect of organizational culture, transformational leadership, and work environment on employee performance at ASTON Canggu Beach Resort Bali with quantitative methods using multiple regression analysis techniques, and using 61 sample with saturated sampling method. Results of the study: (1) Organizational culture has a positive and significant influence on employee performance, t_{count} value 3,612 > t_{table} value 1,673 with significance $0,001 < 0,05$. (2) Transformational leadership has a positive and significant influence on employee performance, t_{count} value 2,355 > t_{table} 1,673 with significance $0,022 < 0,05$. (3) The work environment has a positive and significant influence on employee performance, t_{count} value 2,903 > t_{table} value 1,673 with significance $0,005 < 0,05$. (4) Organizational culture, transformational leadership, and work environment have a significant influence and simultaneously on employee performance, F_{count} value 33,543 > F_{table} value 2,77 with significance $< 0,000$.

Kata kunci:

Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak

Peran SDM dalam persaingan bisnis menghadapi berbagai perubahan mendorong perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. ASTON Canggu Beach Resort guna meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan *guest comment* dan *guest review*, telah memiliki budaya organisasi Archipelago yang kuat, pemimpin melalui *core value training* dalam menerapkan nilai transformasional, serta lingkungan kerja yang ergonomis. Penelitian ini dilaksanakan agar diketahui terkait ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ASTON Canggu Beach Resort Bali dengan metode kuantitatif menerapkan teknik analisis regresi berganda, serta sampel berjumlah 61

orang dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya: (1) Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif serta signifikan, memperoleh nilai t-hitung 3,612 > nilai t-tabel 1,673 dengan signifikansi bernilai $0,001 < 0,05$. (2) Kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan secara positif serta signifikan, dan nilai t-hitung 2,355 > nilai t-tabel 1,673 sedangkan signifikansi bernilai $0,022 < 0,05$. (3) Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif serta signifikan, dengan nilai t-hitung 2,903 > nilai t-tabel 1,673 dengan signifikansinya $0,005 < 0,05$. (4) Secara simultan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, serta lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dengan nilai F-hitung 33,543 > nilai F-tabel 2,77 serta nilai signifikansinya $< 0,000$.

PENDAHULUAN

Menghadapi kondisi persaingan mendorong perusahaan untuk mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan. Perusahaan dalam meraih tujuan digerakkan oleh sumber daya manusia (SDM). Berbagai teknologi canggih dan sebesar apapun modal yang dimiliki perusahaan tidak dapat memberikan hasil yang optimum tanpa ada kontribusi kinerja SDM yang maksimal. Guna mencapai hasil yang optimum, ASTON Canggü Beach Resort Bali yang merupakan brand hotel Archipelago International, mengupayakan untuk selalu meningkatkan efektifitas dan efisiensi SDM atas kinerja karyawan oleh karena ukuran kesuksesan bisnis perusahaan sangat tergantung dengan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan kuantitas dan kualitas atas hasil kerja karyawan selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. ASTON Canggü Beach Resort Bali telah menerapkan *golden rules* sebagai *guiden* untuk menjamin mutu pelayanan yang konsisten. Kualitas kinerja karyawan ASTON Canggü Beach Resort Bali dinilai berdasarkan kepuasan *guest* yang diterima dari *guest comment* dan *guest survey* yang telah terintegrasi dengan sistem aplikasi Review Pro dan terhubung dengan platform online seperti Agoda, Booking.com, Expedia, Google, Tripadvisor, Trip.com, dan lain sebagainya. Berikut pada Tabek 1 merupakan *guest comments* yang diberikan tamu atas kinerja karyawan di ASTON Canggü Beach Resort Bali.

Tabel 1. *Guest Comments* Setelah Menginap Melalui Booking.com terhadap Kualitas Pelayanan di ASTON Canggü Beach Resort Bali

No	Waktu	Nama	Komentar
1	28 Juli 2022	April	Loved the customer service. Everyone was so friendly and helpful
2	7 Agustus 2022	Glenys	Staff very friendly and accommodating, rooms nice and clean close to the restaurants and beach.
3	9 September 2022	Martina	People that are working there are very professional, super friendly and polite, always happy and let us feel happy too
4	24 Oktober 2022	Julia	Staff and service was amazing

Selain *guest comment*, juga terdapat *guest survey* yang diberikan kepada tamu melalui sebuah tautan baik selama tamu menginap (*in survey*) maupun setelah tamu menginap (*post survey*). Berikut ini beberapa *review* yang menunjukkan kepuasan seorang tamu terhadap pelayanan di ASTON Canggü Beach Resort Bali yang diunggahny pada Review Pro.

Tabel 2. *Guest Surveys* Saat Menginap dan Setelah Menginap Melalui Review Pro pada Kualitas Pelayanan di ASTON Canggu Beach Resort Bali

No	Waktu	Nama	Komentar
1	4 Agustus 2022	Ayodeji	Very friendly and professional staff
2	1 September 2022	Michelle Jane Benjamin	Everyone we had the pleasure to deal with on staff were beautiful and made our stay even better
3	3 Oktober 2022	Gabriele Anthony	Anggun she was lovely and made excellent cocktails
4	16 Oktober 2022	Lee Cheng Gee	Everyone of them made my stay extremely pleasant, first seeing such excellent team work among staffs

Berdasarkan *guest comments* dan *guest surveys* pada Tabel 1 dan 2 membuktikan bahwa saat menginap tamu menilai pelayanan karyawan dengan sangat memuaskan. Penilaian yang diberikan menyatakan bahwa kinerja dari karyawan ASTON Canggu Beach Resort Bali dikatakan baik. Pentingnya *feedback* tersebut menjadi nilai dari kinerja karyawan sekaligus kinerja perusahaan. Efektifitas kinerja perusahaan dapat meningkat dengan mengimplementasikan budaya organisasi yang kuat. Perusahaan berbudaya kuat memiliki budaya yang khas dengan sisi unik tersendiri.

Budaya organisasi sebagai sebuah nilai, keyakinan, serta sikap di mana dihasilkan oleh perusahaan. Budaya organisasi juga diartikan sebagai asumsi mendasar yang tercipta agar organisasi dapat mengantisipasi permasalahan yang disebabkan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal. ASTON Canggu Beach Resort Bali terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan berlandaskan *Archipelago Values* yakni integritas, antusiasme, keunggulan, kepemilikan, dan welas asih yang implementasinya ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Budaya Organisasi ASTON Canggu Beach Resort Bali

No	Nilai	Budaya Organisasi
1	Integritas	Mengatakan yang sebenarnya dan menepati janji, Memiliki <i>personal accountability</i>
2	Antusiasme	Memiliki energi positif dan optimis untuk terus maju dan berkembang, Dapat menangani stres dan kemunduran, Memiliki gairah, perasaan yang tulus, dalam, dan otentik kegembiraan tentang pekerjaan serta menginspirasi rekan kerja dan tim
3	Keunggulan	Selalu mencoba mempelajari hal-hal baru, membuat segalanya lebih baik, lebih cepat, lebih sederhana, lebih ramah pelanggan, Lingkungan kerja santai, sehat, nyaman dan kreatif, tetapi profesional dan disiplin pada saat yang bersamaan.
4	Kepemilikan	Menyelesaikan pekerjaan, Efektif dan tidak takut untuk membuat keputusan, Menghormati individu dan tim, Berkomitmen untuk pengembangan pribadi.
5	Welas Asih	Bekerja di lingkungan yang positif, penuh dengan orang-orang hebat, yang fokus pada solusi untuk tamu

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa ASTON Canggu Beach Resort Bali memiliki budaya organisasi yang kuat sehingga mampu membentuk dan berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan karyawan. Proses pengembangan perusahaan dan budayanya dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam menginspirasi pengikut dan menjalin hubungan kerjasama untuk meraih tujuan bersama.

Pemimpin adalah orang yang mampu dalam melakukan sebuah pengendalian, memberikan pengaruh terhadap perasaan dan tingkah laku orang yang dipimpin untuk menggapai yang menjadi tujuan bersama. Sedangkan kepemimpinan adalah bagaimana pimpinan memberikan arahan, pengaruh, dan pengawasan bawahan untuk melaksanakan tugas yang diberikan (Fahmi, 2016:122). Kepemimpinan saat ini dengan cara gaya pendekatan baru diperlukan dalam menerima perubahan yang dinamis, internal dan eksternal lingkup industry sehingga diperlukan cara memimpin yang memiliki sifat transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat merubah, memberikan motivasi, inspirasi, memunculkan inisiatif, meminimalisir ketergantungan, menambah sikap mandiri, memunculkan sikap organisatoris dan kolaboratif dalam mentransformasi paradigma dan nilai-nilai organisasi (McGregor, 2015). Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di ASTON Canggu Beach Resort menuntut karyawan mampu berkembang, mencoba mempelajari hal-hal baru dalam menghadapi berbagai perubahan melalui *Core Value Training* yang merupakan kegiatan yang dilaksanakan rutin setiap bulannya untuk mengambil tindakan akan perubahan eksternal maupun internal perusahaan yang terjadi kepada seluruh karyawan seperti perubahan standar perusahaan dan evaluasi kinerja karyawan akan kesadaran perilaku *common sense* dalam memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Peran kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi perilaku pihak lain ke arah perilaku yang diinginkan guna menciptakan lingkungan bekerja yang kondusif.

Lingkungan kerja yakni sesuatu yang berada sekitaran pegawai yang memengaruhi secara langsung atau tidak langsung dalam melaksanakan tanggung jawab (Afandi, 2018:66). Untuk lingkungan kerja sendiri meliputi lingkungan kerja fisik serta bukan fisik. Pengertian lingkungan kerja fisik adalah situasi dan kondisi pekerjaan dengan bentuk fisik. Lingkungan kerja fisik, ASTON Canggu Beach Resort memberikan fasilitas seperti *basement* parkir, wifi, kantin yang dilengkapi meja, kursi, dispenser, kipas, dan AC, loker khusus laki-laki dan perempuan, uniform, toilet, dan ruangan kerja yang terdiri dari Executive Office, Human Resources Office, Security Office, IT Office, Finance Office, Owner Office, Housekeeping Office, Engineering Office, Executive Chef Office, 2 Kitchen, 2 Bar & Restaurant, Lobby, Front Office Counter, 2 Pantry, Workshop, Purchasing & 2 Store, fasilitas penunjang lainnya seperti Mobil operasional kerja, P3K box di setiap departemen. Lingkungan kerja nonfisik yaitu keadaan kerja dalam berkomunikasi dan menjalin hubungan sesama pekerja, baik terhadap bawahan ataupun atasan. Lingkungan kerja yang bersifat nonfisik ASTON Canggu Beach Resort ditunjukkan pada suasana kerja serta hubungan antar atasan dengan bawahannya dan juga antar karyawan yang satu dengan yang lain yakni sangat dekat karena area kerja hanya satu *building* sehingga memungkinkan setiap saat dapat bertemu dan menyapa. Upaya untuk harmonisasi hubungan kerja melalui kegiatan seperti *General Staff Meeting*, *Staff Gathering*, *Anniversary*, *Employees Birthday*, *Training Class*, dan Perayaan hari tertentu seperti hari kemerdekaan, Natal, Tahun Baru maupun kegiatan keagamaan. Melalui kegiatan tersebut menciptakan hubungan yang harmonis antar departemen maupun perseorangan guna membangun sinergitas dalam bekerja. Selain komunikasi secara lisan adapun beberapa *platform* yang digunakan oleh manajemen ASTON Canggu Beach Resort Bali seperti *Email*, *WhatsApp*, maupun memo khusus. Keamanan karyawan terjamin karena adanya pemeriksaan ketat pada setiap orang yang masuk maupun keluar untuk mencegah adanya kehilangan ataupun pencurian. Mendukung keselamatan kerja karyawan, BPJS Ketenagakerjaan (JKK dan JKM) dan BPJS Kesehatan diberikan kepada seluruh karyawan staff. Lingkungan kerja yang dapat disediakan oleh perusahaan dan diciptakan oleh SDM yang ada akan memengaruhi dengan dampak yang positif maupun negatif pada kenyamanan bekerja karyawan dalam menghasilkan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di ASTON Canggu Beach Resort Bali”. Penelitian ini memiliki rumusan masalah dan tujuan agar diketahui terkait adanya atau tidaknya pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ASTON Canggu Beach Resort Bali secara parsial dan simultan.

METODE

Penelitian berlokasi di ASTON Cangu Beach Resort Bali tepatnya, Jalan Pantai Batu Bolong, No.99, Cangu, Kuta Utara, Badung, Bali. Objek penelitian yakni budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penentuan sampel dengan Teknik sampling jenuh yang mengikutsertakan seluruh karyawan yakni 61 orang. Data yang bersumber dari pengumpulan melalui cara studi kepustakaan, observasi, wawancara, kuesioner, serta dokumentasi. Analisis penelitian menggunakan SPSS 23.0. dengan teknik analisis kuantitatif yang terdiri dari statistik deskriptif, pengujian validitas serta reliabilitas, asumsi klasik, korelasi parsial serta berganda, determinasi, regresi berganda, pengujian t serta pengujian F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut hasil nilai tabulasi data dari jawaban yang dikumpulkan dari 61 responden, diperoleh nilai *mean* yang ditunjukkan Tabel 4.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Berdasarkan Nilai Rata-Rata (*Mean*)

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Budaya Organisasi (X1)	X1.1 Inovasi dan Pengambilan Risiko	4,00	Baik
	X1.2 Perhatian pada Detail	3,93	Baik
	X1.3 Orientasi pada Hasil	3,98	Baik
	X1.4 Orientasi pada Orang	4,05	Baik
	X1.5 Orientasi pada Tim	3,95	Baik
	X1.6 Agresivitas	3,98	Baik
	X1.7 Kestabilan	3,89	Baik
	Rata-rata	3,97	Baik
Kepemimpinan Transformasional (X2)	X2.1 Kharisma	3,95	Baik
	X2.2 Motivasi Inspirasional	4,10	Baik
	X2.3 Stimulasi Intelektual	4,07	Baik
	X2.4 Pertimbangan Individu	3,89	Baik
	Rata-rata	4,00	Baik
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1 Suasana Pekerjaan	3,67	Baik
	X3.2 Hubungan Dengan Rekan Bekerja	3,87	Baik
	X3.3 Tersedianya Fasilitas Bekerja	3,95	Baik
	Rata-rata	3,83	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1 Kuantitas Pekerjaan	4,03	Baik
	Y1.2 Kualitas Pekerjaan	3,69	Baik
	Y1.3 Ketepatan Waktu	4,02	Baik
	Y1.4 Kehadiran	4,07	Baik
	Y1.5 Kemampuan Bekerja sama	4,13	Baik
	Rata-rata	3,99	Baik

Melihat Tabel 4, nilai rata-rata budaya organisasi yakni 3,97, nilai rata-rata kepemimpinan transformasional yakni 4,00, nilai rata rata lingkungan kerja 3,83, dan nilai rata-rata kinerja karyawan 3,99 yang dimana masuk kedalam kategori penilaian 3,41 – 4,20 yang maknanya baik. Hal ini membuktikan secara rata-rata responden menilai budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan ASTON Cangu Beach Resort Bali dalam kondisi baik atau memuaskan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas serta reliabilitas kepada 61 responden dengan signifikansi 5% dengan perolehan hasilnya diperlihatkan dalam Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,915	0,212	Valid	0,950	Reliabel
	X1.2	0,897		Valid		
	X1.3	0,898		Valid		
	X1.4	0,827		Valid		
	X1.5	0,913		Valid		
	X1.6	0,906		Valid		
	X1.7	0,794		Valid		
Kepemimpinan Transformasional	X2.1	0,864		Valid	0,853	Reliabel
	X2.2	0,856		Valid		
	X2.3	0,815		Valid		
	X2.4	0,801		Valid		
Lingkungan Kerja	X3.1	0,808		Valid	0,839	Reliabel
	X3.2	0,917		Valid		
	X3.3	0,882		Valid		
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,891		Valid	0,893	Reliabel
	Y1.2	0,765		Valid		
	Y1.3	0,896		Valid		
	Y1.4	0,800		Valid		
	Y1.5	0,840		Valid		

Menurut Tabel 5 menyajikan data yang dimana semua nilai r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* di atas melebihi r_{tabel} (0,212) dengan artian bahwasanya keseluruhan instrumen penelitian variabel budaya organisasi variabel kepemimpinan transformasional, variabel lingkungan kerja serta variabel kinerja karyawan yang dipergunakan ialah valid. Selain itu, dapat diketahui bahwasanya semua variabel menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* melebihi 0,60 maka didapatkan kesimpulan bahwasanya pernyataan tersebut reliabel yang artinya dapat dipergunakan sebagai analisa statistik selanjutannya.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian model persamaan regresi linier berganda dilaksanakan dengan pengujian asumsi klasik yakni pengujian multikolinearitas, pengujian heteroskedastisitas dan pengujian normalitas sebagai berikut:

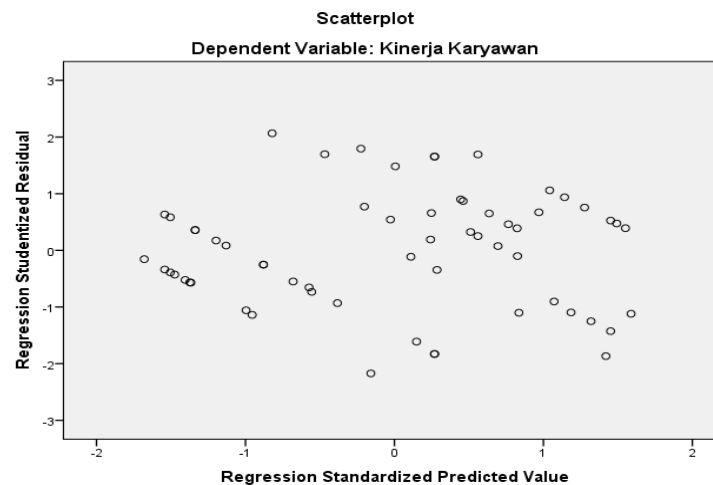
Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Pengujian Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.544	1.838
	Kepemimpinan Transformasional	.456	2.191
	Lingkungan Kerja	.674	1.484

Hasil yang dapat dilihat di Tabel 6, menunjukkan nilai *tolerance* dari variabel independen >10% (0,10) serta *variance inflation factor* (VIF) bernilai <10. Dengan demikian bisa dinyatakan pada penelitian ini tidak terjadi kemultikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
(Data Diolah, 2022)

Menurut Gambar yang telah disajikan tersebut, diperlihatkan sebaran acak pola titik-titik di mana artinya dalam model regresi tidak terdapat keheteroskedastisitan.

Uji Normalitas.

Tabel 7. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,06819801
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,052
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,925 ^e
	99% Confidence Interval Lower Bound	,918
	Upper Bound	,932

Hasil pengujian normalitas dalam Tabel 7, menunjukkan Asymp. Sig. bernilai 0,200, dengan artian melebihi alpha 5% atau 0,05 berarti bisa dikatakan bahwasanya data memiliki distribusi normal.

Tabel 8. Hasil Analisis Statistik.

Variabel. Dependen	Variabel Independen	r Parsial	R Berganda	R Square	B	t hitung	Sig.
Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	0,432			0,281	3,612	0,001
	Kepemimpinan	0,298	0,799	0,638	0,377	2,355	0,022
	Transformasional						
	Lingkungan Kerja	0,359			0,481	2,903	0,005
Konstanta		= 0,560					
Persamaan Regresi Y		= 0,560 + 0,281 X ₁ + 0,377 X ₂ + 0,481 X ₃					
t _{tabel} (0,05 ; 56)		= 1,673					
F _{hitung}		= 33,543					
F _{tabel} (0,05 ; 3 ; 57)		= 2,77					
Sig.F		= ,000					
Rsquare adjusted	Rsquare	= 0,619					
		= 0,638					

Analisis Korelasi Parsial.

Mengetahui adanya pengaruh secara parsial antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja kepada kinerja karyawan ASTON Cangu Beach Resort Bali melalui penganalisisan korelasi parsial memperoleh hasil:

1. Berdasarkan tabel 8, koefisien korelasi parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja yang menjadi faktor pengontrol yakni $r = 0,432$ sehingga ada hubungan positif secara parsial antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel 8, koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi serta lingkungan kerja yang menjadi faktor pengontrol yakni $r = 0,298$ sehingga ada hubungan positif secara parsial antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel 8, koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi sebagai faktor pengontrol yakni $r = 0,359$ sehingga ada hubungan positif secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Analisis Korelasi Berganda

Penganalisisan ini dilaksanakan guna memahami rendah ataupun tingginya hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara simultan. Bersumber dari hasil analisis dalam Tabel 8, didapat koefisien korelasi berganda $R=0,799$. Dengan artian didapati hubungan secara simultan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan dengan apabila budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja mengalami kenaikan demikian juga kinerja karyawan mengalami kenaikan. Hal ini berlaku pula untuk sebaliknya, apabila budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja mengalami penurunan maka penurunan juga dialami pada kinerja karyawan.

Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk memperoleh besarnya nilai peran budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja secara simultan atas kinerja karyawan menggunakan rumus $D = R^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil analisis Tabel 8, koefisien determinasi yang diperoleh sebanyak 0,638 (63,8%). Hasil tersebut membuktikan bahwasanya budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja secara simultan berperan dalam peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan di ASTON Cangu Beach Resort Bali sebesar 63,8 % dan sisanya 36,2% diakibatkan dari faktor-faktor lainnya yang tidak dapat diuraikan pada riset ini.

Analisis Regresi Berganda

Penganalisisan ini ditujukan agar diketahui terkait adanya pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari ASTON Cangu Beach Resort Bali secara simultan. Persamaan dari analisis ini ialah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Bersumber dari hasil penganalisisan data dalam Tabel 8, dapat disimpulkan persamaannya yakni: $Y = 0,560 + 0,281 X_1 + 0,377 X_2 + 0,481 X_3$. Dari persamaan tersebut dapat diterangkan seperti berikut:

- a Koefisien regresi $a = 0,560$, dengan artian apabila budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja tidak berubah (sebesar 0) saat dihitung, maka kinerja karyawan ialah sebanyak 0,560.

- b₁ Koefisien regresi $X_1 = 0,281$, hal ini artinya jika budaya organisasi meningkat sebanyak satu satuan dengan asumsi bahwa kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja tidak terjadi perubahan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebanyak 0,281.
- b₂ Koefisien regresi $X_2 = 0,377$, dengan artian jika kepemimpinan transformasional meningkat sebanyak satu satuan dengan asumsi bahwa budaya organisasi serta lingkungan kerja tidak terjadi perubahan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebanyak 0,377.
- b₃ Koefisien regresi $X_3 = 0,481$, hal ini artinya apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan sebanyak satu satuan dengan asumsi bahwa budaya organisasi serta kepemimpinan transformasional tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,481.

Uji t (*t-test*)

Pengujian ini dipergunakan agar diketahui terkait adanya pengaruh langsung atau setiap variabel independen terhadap variabel dependen, di antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari ASTON Cangu Beach Resort Bali.

- 1) Bersumber atas analisis *t-test* bahwasanya nilai t_{hitung} yang didapatkan ialah 3,612, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,673 sehingga t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga membuktikan ada pengaruh positif secara langsung dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan ASTON Cangu Beach Resort Bali.
- 2) Bersumber atas analisis *t-test* bahwasanya nilai t_{hitung} yang didapatkan ialah 2,355, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,673 sehingga t_{hitung} ada dalam daerah penolakan H_0 di mana artinya H_0 dilakukan penolakan sedangkan H_a diterima dengan ini membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang bersifat positif secara langsung serta signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan ASTON Cangu Beach Resort Bali.
- 3) Bersumber atas analisis *t-test* bahwasanya nilai t_{hitung} yang didapatkan ialah 2,903, sementara t_{tabel} ialah 1,672 sehingga t_{hitung} ada dalam daerah penolakan H_0 di mana artinya H_0 dilakukan penolakan serta H_a diterima maka membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang bersifat positif secara langsung serta signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan ASTON Cangu Beach Resort Bali.

Uji F

Pelaksanaan pengujian ini ialah supaya diketahui terkait adanya pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari ASTON Cangu Beach Resort Bali yang simultan dan signifikan. Bersumber dari analisis uji F serta bahwasanya nilai F_{hitung} didapatkan ialah 33,543, sementara F_{tabel} ialah 2,77. Oleh sebab demikian, F_{hitung} ada dalam daerah penolakan H_0 dengan artian H_0 dilakukan penolakan serta H_a diterima. Hasil tersebut menandakan bahwasanya benar apabila didapati pengaruh secara simultan yang signifikan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ASTON Cangu Beach Resort Bali.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pengujian, didapatkan t_{hitung} sebesar 3,612 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,673. Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa t_{hitung} ada dalam daerah H_0 ditolak yang

bisa didapatkan kesimpulan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima. Hasil ini menyatakan pula bahwasanya H_a diterima yang membuktikan bahwa didapati pengaruh dengan sifat positif secara langsung serta signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ASTON Canggu Beach Resort Bali. Hasil penelitian menyajikan hasil bahwasanya semakin baiknya budaya organisasi artinya akan bertambah baik juga kinerja karyawannya, dan semakin buruknya budaya organisasi artinya akan bertambah buruk juga kinerja karyawannya. Hasil dari riset ini sama halnya seperti riset oleh Kurnia dan Prihatini (2022) di mana menunjukkan bahwasanya budaya organisasi secara positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Serta penelitian dari Tangkudung dan Taroreh (2021) di mana mendapatkan hasil penelitian adalah budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pengujian, t_{hitung} yakni 2,355 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,673. Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa t_{hitung} ada dalam daerah penolakan H_0 di mana didapatkan kesimpulan bahwasanya H_0 ditolak serta H_a diterima. Hasil ini menyatakan pula bahwasanya H_a diterima yang membuktikan bahwa didapati pengaruh dengan sifat positif secara langsung serta signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan ASTON Canggu Beach Resort Bali. Hasil penelitian menyajikan hasil bahwasanya semakin baiknya kepemimpinan transformasional artinya akan semakin baik juga kinerja karyawannya, dan semakin buruknya kepemimpinan transformasional artinya akan semakin buruk juga kinerja karyawan. Hasil dari riset ini sama halnya seperti riset oleh Saputra et al (2021) serta Tangkudung dan Taroreh (2021) yang mendapatkan hasil penelitian adalah kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan secara positif serta signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pengujian, didapatkan t_{hitung} yakni 2,903 sementara t_{tabel} ialah 1,673. Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa t_{hitung} ada dalam daerah penolakan H_0 di mana didapatkan kesimpulan bahwasanya H_0 ditolak serta H_a diterima. Hasil ini menyatakan pula bahwasanya H_a diterima yang membuktikan terdapat pengaruh yang bersifat positif secara langsung serta signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ASTON Canggu Beach Resort Bali. Hasil penelitian menyajikan hasil bahwasanya semakin baiknya lingkungan kerja artinya akan semakin baik kinerja karyawan, dan semakin buruknya lingkungan kerja artinya akan semakin buruk juga kinerja karyawannya. Hasil dari riset ini sama halnya seperti riset yang dilakukan oleh Zakki (2020) dan Siallagan dkk (2020) di mana mendapatkan hasil penelitian adalah lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian, diperoleh F_{hitung} sebesar 33,543 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,77. Dari hal tersebut, bisa dilihat bahwasanya F_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 yang bisa diambil kesimpulan bahwasanya H_0 ditolak serta H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwasanya H_a diterima yang membuktikan ada pengaruh secara simultan serta signifikan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ASTON Canggu Beach Resort Bali. Hasil itu memberikan makna bahwasanya semakin baiknya budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja artinya semakin baik juga kinerja karyawan, dan semakin buruknya budaya organisasi, kepemimpinan transformasional serta lingkungan

kerja artinya bertambah rendah kinerja karyawannya. Hasil riset ini sama halnya seperti riset oleh Susanti dkk (2020), Pratama dan Rivai (2021) dan Tangkudung dan Taroreh (2021) yang mendapatkan hasil penelitian adalah secara positif budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Menurut dari hasil penganalisisan yang sudah diuraikan sebelumnya, dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanya:

- 1) Secara parsial didapati pengaruh yang bersifat positif antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di ASTON Canggu Beach Resort Bali berdasarkan koefisien regresi b_1X_1 yang bernilai positif sebesar 0,281 dan didukung dengan uji t (*t-test*) yang mengungkapkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,612 lebih besar dari t_{tabel} yang sebesar 1,673 yang berarti bahwa H_a diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan ASTON Canggu Beach Resort Bali maka semakin baik kinerja karyawannya.
- 2) Secara parsial terdapat pengaruh dengan sifat positif antara kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di ASTON Canggu Beach Resort Bali berdasarkan koefisien regresi b_2X_2 yang bernilai positif sebesar 0,377 dan uji t yang memperoleh t_{hitung} 2,355 lebih besar dari t_{tabel} 1,673 yang menyatakan bahwa H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan karyawan ASTON Canggu Beach Resort Bali maka kinerja karyawannya semakin baik.
- 3) Secara parsial ditemukan pengaruh dengan sifat positif antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di ASTON Canggu Beach Resort Bali berdasarkan koefisien regresi b_3X_3 dengan nilai positif yakni 0,481 dan uji t yang memperoleh t_{hitung} 2,903 lebih besar dari t_{tabel} 1,673 yang menyatakan bahwa H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwasanya semakin baiknya lingkungan kerja karyawan ASTON Canggu Beach Resort Bali maka kinerja karyawannya semakin baik.
- 4) Secara simultan terdapat pengaruh antara budaya organisasi(X1), kepemimpinan transformasional(X2), serta lingkungan kerja(X3) terhadap kinerja karyawan(Y) di ASTON Canggu Beach Resort Bali menurut penganalisisan regresi berganda $Y = 0,560 + 0,281 X_1 + 0,377 X_2 + 0,481 X_3$ dan uji F memperoleh F_{hitung} 33,543 lebih besar dari F_{tabel} 2,77, dengan artian H_0 ditolak serta H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwasanya semakin baiknya budaya organisasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2), serta lingkungan kerja (X3) yang dimiliki karyawan ASTON Canggu Beach Resort Bali maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Selain itu melalui analisis determinasi berganda, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, serta lingkungan kerja berkontribusi sebanyak 63,8% terhadap kinerja karyawan dari ASTON Canggu Beach Resort Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Kurnia, O. and Prihatini, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nagoya Plasa Kota Batam. *Jurnal Mekar*, 1(1): 1-6.
- McGregor, B. J. (2015). *Leadership*. New York: Harper and Row.

- Pratama, R., Rivai, H.A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(1): 141–154.
- Saputra, B.R., Arifin, I. and Sobri, A.Y. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Inovasi Pembelajaran Saintifik Religius. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1): 94-102.
- Susanti, E.E., Sulaksono, H. and Hidayah, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Palang Merah Indonesia Kabupaten Jember). *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 1(1): 58-73.
- Siallagan, Bungaran. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1): 106-111.
- Tangkudung, C.A., Taroreh, R.N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9 (1): 1382-1391.
- Zakki, Muhammad. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mukmin Mandiri, Perak Timur Surabaya. *Jurnal Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah Section*, 2(2): 53-68.